

CIRCULAR

No. 009 / 2025

Neiva, 23 de julio de 2025

PARA: Trabajadores (as) de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P.

ASUNTO: Publicación del Reglamento Interno de Trabajo.

La Gerencia General, informa a todos sus trabajadores (as) que se ha modificado el Reglamento Interno de Trabajo de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., considerando que:

1. La Ley 1429 de 2010 *"por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo"* modificó el artículo 119 y 120 y derogó los artículos 116, 117, 118, 121, 122, 123, 124 y 125 del Código Sustantivo del Trabajo referentes al Reglamento Interno de Trabajo, simplificando los trámites laborales y se le concedieron facultades al empleador de expedir y modificar el Reglamento Interno de Trabajo.
2. En virtud de la expedición de la siguiente normatividad Colombiana vigente, se incluyeron y modificaron los siguientes temas:
 - a. Trabajo ordinario y nocturno, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, *"por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"*.
 - b. Duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, modificado por el artículo 2 y 3 de la Ley 2101 de 2021 *"por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"*.
 - c. Licencia por luto, modificado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 *"por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la Licencia por Luto"*.
 - d. Licencia de paternidad, licencia parental flexible y licencia parental compartida, incluidas por la Ley 2114 de 2021 *"por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"*.
 - e. Licencia de maternidad, incluida por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017 *"por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones"*.
 - f. Licencia para el cuidado de la niñez, incluido por la Ley 2174 de 2021 *"por medio de la cual se establecen parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial - Ley Isaac"*.

- g. Descanso remunerado durante la lactancia, incluido por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 *"por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones"*.
 - h. Definición accidente de trabajo, modificado por el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, *"por medio del se modifica el Sistema de Riesgo Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"*.
 - i. Trámite para los préstamos, incluido por el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010 *"por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo"*.
 - j. Prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral, procedimiento interno de tratamiento y solución, modificado por la Ley 1010 de 2006 *"por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, y la Ley 2365 de 2024 *"por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones"*.
 - k. Trabajo remoto, trabajo flexible y trabajo en casa, modificado por el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
3. El 30 de junio de 2023 se publicó el Reglamento Interno de Trabajo a través de Documento de Gerencia No. 128 y el 28 de julio de 2023 SINTRAIECOL realizó observaciones al nuevo Reglamento Interno de Trabajo según radicado No. 01-GG-015280-E-2023, siendo necesario desarrollar siete (7) mesas de trabajo en lo transcurrido del año 2023 y 2024, con el fin de concertar y/o conciliar las modificaciones conforme lo dispone el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Las observaciones consensuadas durante las mesas de trabajo han sido incorporadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
4. Mediante Circular 004 de 2025 del 04 de abril de 2025, la Gerencia General de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., estableció el nuevo horario de trabajo para todos los (as) trabajadores (as), el cual empezó a regir a partir del 02 de mayo de 2025.
5. Mediante Documento de Gerencia No. 093 del 09 de mayo 2025, la Gerencia General modificó y expidió el Reglamento Interno de Trabajo de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P." realizando la publicación a través de Edicto fijado en cartelera el 09 de mayo de 2025, envío de correos electrónicos y publicación en la intranet de la Empresa a fin de dar a conocer el Reglamento Interno de Trabajo a todos sus trabajadores.
6. La Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en

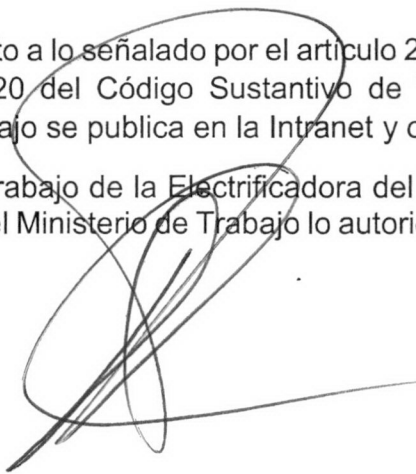
Colombia" que modificó los artículos 3, 4, literal b) del artículo 23, 34, 46, 47, el numeral 6 y adicionó los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57, 81, 115, 120, 160, 161, numeral 2 del artículo 162, 179, el numeral 10 del 362 y se derogó el literal b) del artículo 162.

7. En virtud de la expedición de la anterior normatividad Colombiana vigente, se incluyeron y modificaron los siguientes temas:
- a. Contrato de Aprendizaje, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" que modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Trabajo diurno y nocturno modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - c. Remuneración en días de descanso obligatorio modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - d. Obligaciones especiales del empleador, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" que modificó el numeral 6 y adicionó los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado por el artículo 22 de la Ley 1429 del 2010, modificatorio del artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo se publica en la Intranet y carteleras de la Empresa.

El Reglamento Interno de Trabajo de la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., entrará en vigencia en la fecha que el Ministerio de Trabajo lo autorice, mediante la expedición del Acto o Resolución.

Cordialmente,



NIKA DUNIEZHKA CUELLAR CUENCA
Gerente General (E)

Anexo: Reglamento Interno de Trabajo, que corresponde a 44 folios.

Aprobó y revisó: Luis Alfredo Carballo Gutiérrez, Secretario General, Secretaría General Asesoría Legal.

Revisó: Yurany Sánchez Calderón. Coordinadora, Coordinación de Recursos Humanos.

Revisó: Salomón Motta Polania. Profesional II en misión de la Coordinación de Recursos Humanos.

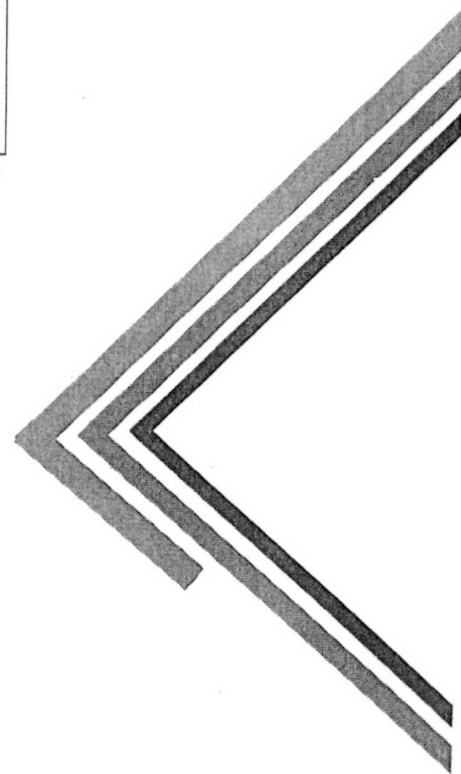
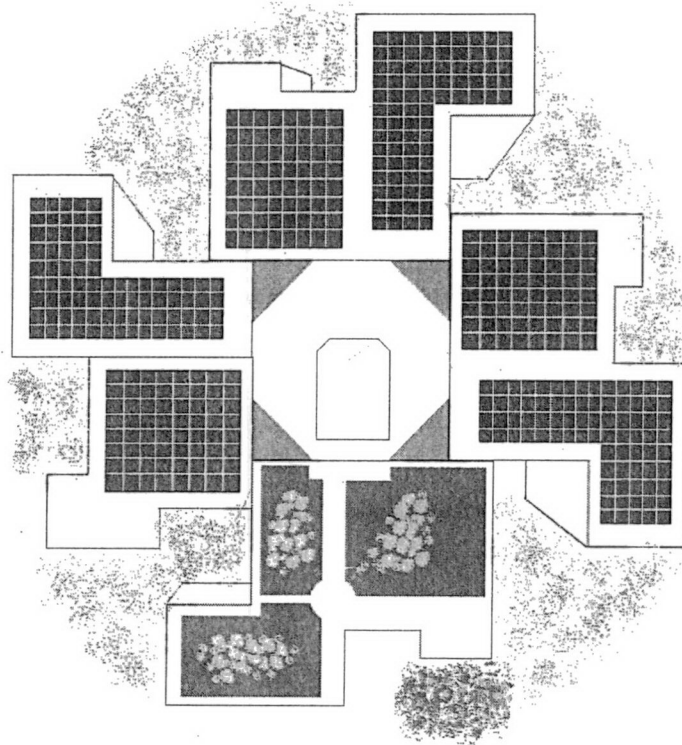
Proyectó: John Alexander Cruz Salas. Profesional III en misión de la Coordinación de Recursos Humanos.



ElectroHuila

Transmitimos Buena Energía

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO	5
EMPLEADOR Y LUGAR DE TRABAJO	5
CAPÍTULO I	5
DISPOSICIONES GENERALES	5
TÍTULO SEGUNDO	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO I	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO II	6
CONTRATO DE APRENDIZAJE	6
CAPÍTULO III	9
PERÍODO DE PRUEBA	9
TÍTULO TERCERO	9
TRABAJADORES (AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS, VINCULO LABORAL Y REGIMEN CONTRACTUAL	9
CAPÍTULO I	9
TRABAJADORES (AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	9
CAPÍTULO II	9
VÍNCULO LABORAL Y RÉGIMEN CONTRACTUAL	9
TÍTULO CUARTO	10
HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS (AS) TRABAJADORES (AS) Y PERÍODOS DE DESCANSO	10
CAPÍTULO I	10
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	10
TÍTULO QUINTO	13
HORAS EXTRAS, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO	13
CAPÍTULO I	13
HORAS EXTRAS	13
TÍTULO SEXTO	13
DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS	13
CAPÍTULO I	13
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	13
CAPÍTULO II	14
VACACIONES ANUALES REMUNERADAS	14
CAPÍTULO III	15
DE LOS PERMISOS	15
TÍTULO SÉPTIMO	21
SALARIO MÍNIMO Y REGULACIÓN	21

CAPÍTULO I	21
SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, HORA, DÍA DE PAGO Y PERIODO QUE LOS REGULA	21
TÍTULO OCTAVO	23
SERVICIOS MÉDICOS SUMINISTRADOS POR LA EMPRESA.....	23
CAPÍTULO I	23
SERVICIOS MÉDICOS, SEGURIDAD SOCIAL, ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDADES	23
TÍTULO NOVENO	25
ORDEN Y SEGURIDAD	25
CAPÍTULO I	25
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	25
TÍTULO DÉCIMO	26
INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE MATERIALICEN RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES PARA PRESTAR PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
CAPÍTULO I	26
RIESGOS LABORALES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS	26
CAPÍTULO II	27
PROCEDIMIENTO PARA DETECCIÓN DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS NARCÓTICAS O DROGAS ENERVANTES	27
TÍTULO DÉCIMO PRIMERO.....	28
ORDEN JERÁRQUICO DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA	28
CAPÍTULO I	28
ORDEN JERÁRQUICO	28
TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO	29
ESPECIFICACIÓN DE LABORES QUE NO DEBEN REALIZAR LOS MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.....	29
CAPÍTULO I	29
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.....	29
TÍTULO DÉCIMO TERCERO	29
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES	29
CAPÍTULO I	29
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS (AS) TRABAJADORES (AS)	29
TÍTULO DÉCIMO CUARTO	31
CAPÍTULO I	31
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES (AS).....	31
TÍTULO DÉCIMO QUINTO	34
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA APLICARLAS	34
CAPÍTULO I	34

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES	34
CAPÍTULO II	35
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	35
TÍTULO DÉCIMO SEXTO	36
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	36
CAPÍTULO I	36
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	36
TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO	39
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRATAMIENTO Y SOLUCIÓN.....	39
CAPÍTULO I	39
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRATAMIENTO Y SOLUCIÓN	39
TÍTULO DÉCIMO OCTAVO	41
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALES	41
CAPÍTULO I	41
PRESTACIONES EXTRALEGALES	41
TÍTULO DÉCIMO NOVENO.....	41
TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO FLEXIBLE.....	41
CAPÍTULO I	42
TRABAJO EN CASA	42
CAPÍTULO II	42
TRABAJO REMOTO	42
CAPÍTULO III	43
TRABAJO FLEXIBLE.....	43
TÍTULO VIGÉSIMO	43
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	43
CAPÍTULO I	43
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA.....	43

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.

**TÍTULO PRIMERO
EMPLEADOR Y LUGAR DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido dispuesto por la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.**, en adelante referida como "**LA EMPRESA**", sociedad anónima comercial de nacionalidad Colombiana. **LA EMPRESA**, al contar con una participación menor al 100% del capital de la Nación, se encuentra legalmente clasificada y sujeta al régimen estipulado para las Empresas de Servicios Públicos Mixtas, conforme a lo establecido en las Leyes 142 y 143 de 1994.

Este Reglamento Interno de Trabajo regirá las relaciones laborales entre **LA EMPRESA** y sus **TRABAJADORES (AS)** en todas las dependencias con sede en los municipios de Neiva, Garzón, La Plata, Pitalito y las demás que se creen posteriormente.

PARÁGRAFO. DOMICILIO PRINCIPAL. **LA EMPRESA** tiene como domicilio principal el municipio de Neiva departamento del Huila.

ARTÍCULO 2º. APLICACIÓN. Las disposiciones de este Reglamento se aplican tanto a **LA EMPRESA** como a todos sus trabajadores (as), sus normas hacen parte integrante de los contratos individuales de trabajo escritos y verbales, celebrados o que se celebren a futuro con todos sus trabajadores (as).

**TÍTULO SEGUNDO
CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA**

**CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 3º. SOLICITUD DE EMPLEO. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA EMPRESA** tendrá que presentar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida totalmente diligenciada.
- b. Cédula de ciudadanía o documento de identidad según corresponda.
- c. El cumplimiento de requisitos para el desempeño del cargo.
- d. Certificaciones de empleos anteriores donde conste tiempo de servicio y labor ejecutada.
- e. Fotocopia del título técnico, tecnólogo, pregrado y posgrado de los estudios realizados, que acrediten la formación académica requerida para el desempeño del cargo, así como matrícula o tarjeta profesional que acredite la autorización para ejercer su profesión si es el caso.
- f. Fotocopia de la licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
- g. Certificación de afiliación al Fondo de Pensiones (AFP), Entidad Promotora de Salud (EPS) y Fondo de Cesantías si ha sido afiliado.

- h. Certificado de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios actualizados.
- i. Una (1) fotografía 3x4 cm con fondo blanco.
- j. Evaluación médica ocupacional de ingreso.
- k. Formulario de declaración anual de conflicto de interés.
- l. En general, todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.

Se requerirá la autorización escrita del inspector de trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y/o falta de estos, el Defensor de Familia cuando el (la) aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO. La presentación de los documentos a que hace referencia el presente artículo no implica que **LA EMPRESA** se encuentre obligada a contratar al (la) aspirante.

ARTÍCULO 4°. El (la) aspirante seleccionado (a), previo a su vinculación a **LA EMPRESA**, deberá firmar la aceptación y cumplimiento del Código de Ética, Código de Buen Gobierno así como el Programa de Transparencia y Ética Pública vigente y, suscribir toda la documentación necesaria para la vinculación que le señale Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Si la persona seleccionada se negare a firmar y cumplir con los documentos referidos anteriormente, inmediatamente, su selección quedará descartada y no se efectuará la vinculación o se dejará sin efectos la que se haya realizado.

CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5°. 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.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual 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.

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.

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.

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 (as) 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. LA EMPRESA 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.

PARAGRAFO TERCERA. LA EMPRESA, aplicará lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 6°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo de Trabajo, el (la) aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

- a. Concurrir, tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las órdenes de **LA EMPRESA**.
- b. Cumplir con todas las obligaciones contractuales, procurando el mejor rendimiento en su estudio y trabajo.

7 

ARTÍCULO 7°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA CON EL APRENDIZ. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, **LA EMPRESA** tiene las siguientes obligaciones con el aprendiz:

- a. Facilitarle todos los medios al (la) aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
- b. Pagarle el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
- c. Cumplido satisfactoriamente el período de aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relativas a la profesión u oficio que hubiese desempeñado.

ARTÍCULO 8°. MODALIDADES ESPECIALES DE FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA, PROFESIONAL Y TEÓRICO PRÁCTICA EMPRESARIAL. Además de lo dispuesto, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en **LA EMPRESA** y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- b. Las prácticas con estudiantes universitarios que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores (as) registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Artículo 31 ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 9°. SELECCIÓN DE APRENDICES. Si **LA EMPRESA** es obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los grupos A y B del SISBEN.

Sin perjuicio de lo anterior, **LA EMPRESA** podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. **LA EMPRESA** no podrá contratar a personas bajo la modalidad de aprendices que hayan estado previamente vinculadas laboralmente con la misma, ni a aquellas que se encuentren actualmente vinculadas según artículo 35 de la Ley 789 del 2002 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10°. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de **LA EMPRESA**, apreciar las aptitudes del (la) trabajador (a) y por parte de este (a), la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 11°. El período de prueba será estipulado por escrito, en el contrato de trabajo y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 12°. El período de prueba para los contratos de trabajo a término indefinido será de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre la misma **EMPRESA** y trabajador (a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 13°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

Los (as) trabajadores (as) en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

TÍTULO TERCERO

TRABAJADORES (AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS, VÍNCULO LABORAL Y RÉGIMEN CONTRACTUAL

CAPÍTULO I

TRABAJADORES (AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14°. TRABAJADORES (AS) ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son trabajadores (as) accidentales o transitorios, los (as) que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **LA EMPRESA**. Estos trabajadores (as) tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO II

VÍNCULO LABORAL Y RÉGIMEN CONTRACTUAL

ARTÍCULO 15°. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

- a. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
- b. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los (as) trabajadores (as) tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA EMPRESA suscribirá contrato de trabajo a término fijo únicamente cuando se trate de labores, para reemplazar temporalmente a trabajadores (as) por licencias, vacaciones, incapacidades y para comisiones de estudios, superiores a treinta (30) días y hasta cuando dure la ausencia del (la) trabajador (a). También para atender necesidades especiales y transitorias, así como para la ejecución de planes de desarrollo que emprenda y para los cuales no cuente con personal suficiente.

TÍTULO CUARTO

HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS (AS) TRABAJADORES (AS) Y PERÍODOS DE DESCANSO

CAPÍTULO I

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

- a. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).
- b. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

De conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, el cual modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo diurno y nocturno a partir del 25 de diciembre de 2025, será el siguiente:

- a. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- b. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 17°. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. LA EMPRESA tiene establecido en la Convención Colectiva de Trabajo que la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos punto cinco horas (42.5) semanales, de lunes a viernes.

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser distribuida de común acuerdo, entre **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a), en 5 o 6 días a la semana, garantizando el disfrute de un (1) día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- a. **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA EMPRESA** o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando no exceda la jornada laboral ordinaria establecida en la Legislación Colombiana y Convención Colectiva de Trabajo vigente. En este caso no habrá lugar a la aplicación del recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo; pero el trabajador (a) 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.

- b. **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a) podrán acordar que la jornada laboral ordinaria se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

PARÁGRAFO. LA EMPRESA no podrá, aún con el consentimiento del (la) trabajador (a), contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día. Están excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los (as) trabajadores (as) que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 18°. HORARIO DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los (as) trabajadores (as), son las que a continuación se expresan, salvo que **LA EMPRESA** determine horarios distintos:

Horario de Trabajo	
<i>Aplica para el Personal Administrativo y operativo del Bote, Zona Centro, Zona Sur, División Zona Occidente y Administrativos de la División Zona Norte y Saire.</i>	
Días Laborables. Lunes a Viernes	
Entrada	Salida
7:30 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	5:00 p.m.

Horario de Trabajo	
<i>Aplica únicamente para el Personal Operativo de la División Zona Norte.</i>	
Días Laborables. Lunes a Viernes	
Entrada	Salida
6:00 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	3:30 p.m.

De conformidad con el artículo 2° y 3° de la Ley 2101 de 2021, el cual modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada laboral de trabajo a partir del 16 de julio de 2026 será de cuarenta y dos (42) horas semanales. Por lo cual, el horario de la jornada laboral será el siguiente:

Horario de Trabajo	
<i>Aplica para el Personal Administrativo y operativo del Bote, Zona Centro, Zona Sur, División Zona Occidente y Administrativos de la División Zona Norte y Saire.</i>	
Días Laborables. Lunes a Viernes	
De Lunes a Jueves.	
Entrada	Salida
7:30 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	5:00 p.m.
Viernes	
Entrada	Salida
7:30 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	4:30 p.m.

Horario de Trabajo	
<i>Aplica únicamente para el Personal Operativo de la División Zona Norte.</i>	
Días Laborables. Lunes a Viernes	
De Lunes a Jueves.	
Entrada	Salida
6:00 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	3:30 p.m.
Viernes	
Entrada	Salida
6:00 a.m.	12:00 m.
Descanso 12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	3:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. Por la naturaleza de las funciones que desarrolla **LA EMPRESA**, como prestadora de servicios públicos domiciliarios, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores (as) en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando la conveniencia o necesidad lo haga indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Si el (la) trabajador (a) labora horas extras con autorización de **LA EMPRESA**, éstas serán remuneradas según corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La asistencia de los (as) trabajadores (as) a las actividades, relacionadas con sus deberes y obligaciones, programadas por **LA EMPRESA** son de carácter obligatorio. **LA EMPRESA** podrá organizar las actividades por grupos de trabajadores (as) en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la misma.

PARÁGRAFO TERCERO. No obstante, a los horarios de trabajo señalados en este artículo, **LA EMPRESA** podrá programar actividades de capacitación en horarios no laborales. La asistencia a dichas actividades será obligatoria para los (as) trabajadores (as) salvo que medie justa causa debidamente acreditada, la cual deberá ser informada a **LA EMPRESA** con la debida antelación.

PARÁGRAFO CUARTO. En todo caso, en el cálculo de la jornada de trabajo no se incluye el tiempo que se ocupe en el transporte del lugar de residencia del (la) trabajador (a) a las instalaciones de **LA EMPRESA** y viceversa, ni el que se utiliza para ingerir el almuerzo.

PARÁGRAFO QUINTO. El control del ingreso de los (as) trabajadores (as) se podrá realizar a través de cualquier medio que **LA EMPRESA** considere, siempre que no vulnere la dignidad de los (as) trabajadores (as), entre ellos se puede realizar control a través de marcación, sistemas de huella digital y/o biométricos, planillas firmadas. Lo anterior sin perjuicio de cualquier otro mecanismo que **LA EMPRESA** decida utilizar para la supervisión del ingreso y salida de los (as) trabajadores (as).

ARTÍCULO 19°. TURNOS DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo de los (as) trabajadores (as) que laboran por turnos, se desarrollará mediante programación y atendiendo las previsiones legales vigentes.

PARÁGRAFO. En ejercicio de las facultades legales que corresponden a **LA EMPRESA**, los turnos de trabajo podrán ser modificados o ajustados según las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 20°. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los (as) siguientes trabajadores (as):

- a. Los (as) que desempeñan cargos de dirección, confianza, manejo. Dichos trabajadores (as) deberán laborar todo el tiempo que fuese necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones sin que haya lugar al reconocimiento de horas extras o suplementarias, y en sus contratos de trabajo estará precisamente estipulada tal condición.
- b. Los (as) que desempeñen labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

TÍTULO QUINTO HORAS EXTRAS, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

CAPÍTULO I HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 21°. DEFINICIÓN. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Las tasas y liquidaciones de recargos se remunerarán de conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO PRIMERO. LA EMPRESA pagará a sus trabajadores (as) el tiempo extra trabajado dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que corresponda el dicho trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO EXTRA. LA EMPRESA. solo reconocerá el pago de trabajo por tiempo extraordinario, cuando haya sido autorizado previamente.

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

ARTÍCULO 22°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

- a. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.
- b. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el (la) trabajador (a), si trabaja, al recargo establecido en el literal anterior.
- c. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO PRIMERO. El (la) trabajador (a) podrá convenir con **LA EMPRESA** su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el (la) trabajador (a) labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el (la) Trabajador (a) labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

TÍTULO SEXTO DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

CAPÍTULO I DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23°. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos, días de fiesta que sean reconocidos como tales en la Legislación Laboral Colombiana.

Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, el descanso en los días domingos y demás días expresados en el presente artículo, tienen una duración de veinticuatro (24) horas.

CAPÍTULO II VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24°. Los (as) trabajadores (as) que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 25°. La época de vacaciones debe ser señalada por **LA EMPRESA** a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del (la) trabajador (a), sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

LA EMPRESA tiene que dar a conocer al (a) trabajador (a) con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando un (a) trabajador (a) se enferme y tenga incapacidad por la EPS a la cual se encuentra afiliado, las vacaciones se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. El (la) trabajador (a) en este caso está obligado a presentar a su jefe inmediato y a Recursos Humanos o quien haga sus veces, el certificado de incapacidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por excepción, **LA EMPRESA** podrá interrumpir las vacaciones que se encuentre disfrutando el (la) trabajador (a), notificando por escrito e informándole la fecha en que deba reiniciar las labores por necesitar **LA EMPRESA** los servicios del (la) trabajador (a), sin perder el derecho de reanudarlas.

ARTÍCULO 26°. **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a), podrán acordar por escrito, previa solicitud del (la) trabajador (a), que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el (la) trabajador (a).

ARTÍCULO 27°. En todo caso, el (la) trabajador (a) gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones; los que no son acumulables.

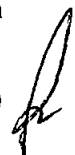
LA EMPRESA y el (la) trabajador (a) pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores (as) técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si el (la) trabajador (a) goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

ARTÍCULO 28°. Durante el período de vacaciones, el (la) trabajador (a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

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

ARTÍCULO 29°. **LA EMPRESA** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador (a), fecha en que toma sus vacaciones, en el que las termina y la remuneración de estas.



PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los (as) trabajadores (as) tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. En el evento en que el contrato de trabajo termine sin que el (la) trabajador (a) hubiere disfrutado vacaciones, procederá la compensación de las vacaciones por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el (la) trabajador (a).

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

CAPÍTULO III DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 30°. SOLICITUD Y OTORGAMIENTO DE PERMISOS. Los (as) trabajadores (as), podrán solicitar permisos o licencias por las causas legalmente estipuladas, y por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de **LA EMPRESA**, afecte intereses personales y/o familiares del (la) trabajador (a). **LA EMPRESA** se reserva el derecho de concederlos y de otorgarlos como permiso remunerado, no remunerado y/o compensatorios, según su criterio y lo reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

ARTÍCULO 31°. LA EMPRESA concederá a sus trabajadores (as) los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, por licencia de luto, para asistir a citas médicas, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir a los actos fúnebres de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **LA EMPRESA**; y que, en los dos últimos casos el número de los (as) trabajadores (as) que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de **LA EMPRESA**.

Igualmente se concederán los permisos en los eventos regulados en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 del 2025.

ARTÍCULO 32°. PERMISO REMUNERADO. El (la) trabajador (a) debe solicitar permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa.

- a. **Calamidad doméstica.** El (la) trabajador (a) deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.

Se considera grave calamidad doméstica entre otras:

- Grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero.
- El secuestro o la desaparición del mismo, un familiar cercano, hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero.

- Una afectación seria de la vivienda del (la) trabajador (a) o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto; y
- Cualquier otro caso que **LA EMPRESA** considere que es constitutivo de grave calamidad doméstica.

- b. **Licencia por luto.** **LA EMPRESA** concederá al (la) trabajador (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 grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; además el hijo, padre o madre de crianza.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

PARAGRAFO SEGUNDO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

- c. **Licencia de Paternidad.** **LA EMPRESA** concede al trabajador, esposo o compañero permanente licencia remunerada de paternidad, por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante, por un período de dos (2) semanas.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes la fecha del nacimiento del menor.

PARÁGRAFO PRIMERO. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la Ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

- d. **Licencia de Maternidad.** **LA EMPRESA**, concede a la trabajadora en estado de embarazo, licencia en la época del parto, para la adecuada atención y cuidado del recién nacido, de dieciocho (18) semanas, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Para efectos del reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar a **LA EMPRESA** un certificado médico, en el cual debe constar:

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

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

En caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el padre podrá recibir una licencia de maternidad. **LA EMPRESA** le otorgará al padre del niño una licencia por el tiempo que reste para completar el período de licencia de maternidad que le habría correspondido a la madre tras el parto.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la Ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. **Licencia de maternidad preparto.** Esta licencia será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b. **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de maternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

En todo caso, respecto a los (as) trabajadores (as) que se encuentren convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

- e. **Licencia parental compartida.** **LA EMPRESA** concederá por solicitud de los padres, la facilidad de distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Conforme al parágrafo 4 de la Ley 2114 del 2021 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de **LA EMPRESA** o EPS, acorde con la normatividad vigente.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo *primero* "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

- f. **Licencia parental flexible de tiempo parcial.** **LA EMPRESA** concederá por solicitud de la madre y/o padre una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Conforme al parágrafo 5 de la Ley 2114 del 2021 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de la dicha licencia se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a).
- La presente licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

- Dicha licencia podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en el parágrafo 4 de la Ley 2114 del 2021 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

- g. **Licencia para el cuidado de la niñez.** LA EMPRESA concederá al (la) trabajador (a) la licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los (as) menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, Conforme a Ley 2174 del 2021 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud (IPS), Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud (EAPB) o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el (la) menor de edad.

La licencia para el cuidado de la niñez se regirá por las siguientes condiciones:

- Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1733 de 2014. Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud (EAPB), o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el (la) trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia.
- El otorgamiento de la licencia que establece la presente Ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.
- Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador(a).
- El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta la Ley 2174 del 2021 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

- h. **Descanso remunerado durante la lactancia.** LA EMPRESA concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo(a), sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta

(30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua, de conformidad con el artículo 238 del CST.

En todo caso, respecto a las trabajadoras que se encuentren convencionadas, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

- i. **Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.** En el evento en que el (la) trabajador (a) deba desempeñar cargos de forzosa aceptación, tales como asistir a capacitaciones para ser jurado de votación, o haber sido jurado de votación o escrutador, el (la) trabajador (a) tendrá derecho a un (1) día de descanso, el cual deberá ser fijado de común acuerdo con **LA EMPRESA** y disfrutado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, siempre que el (la) trabajador (a) haya presentado el correspondiente certificado que acredite su asistencia al lugar de votación.
- j. **Licencia por ejercicio del derecho al sufragio.** El (la) trabajador (a) tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por haber participado activamente en procesos electorales que se adelanten del orden local o nacional, en virtud de lo consagrado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, o cualquiera que la modifique. Para tal efecto, deberá formalizar el permiso ante Recursos Humanos y su jefe inmediato con el correspondiente certificado electoral que acredite su participación dentro del término legal establecido.
- k. **Permisos para citas médicas.** El (la) trabajador (a) deberá justificar las ausencias por asistencia médica presentando la constancia correspondiente emitida por la EPS a la que esté afiliado. No se aceptará como justificación la simple manifestación de haber acudido al servicio médico. Además, la asistencia médica deberá ser comunicada a **LA EMPRESA** con antelación, salvo en casos de urgencia. Esto sin perjuicio de los planes complementarios contratados por **LA EMPRESA**.

En todo caso, respecto a los (as) trabajadores (as) que se encuentren convencionados, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

ARTÍCULO 33°. PERMISOS EXCEPCIONALES.

- a. Los permisos del Secretario General Asesor Legal, Subgerentes, Jefes de Oficina, Jefes de División, Jefes de Zona y Coordinadores serán otorgados por el (la) Gerente General.
- b. El Secretario General Asesor Legal, Subgerentes y Jefes de Oficina otorgarán permisos al personal de su área y permisos mayores a un (1) día del personal de las dependencias a su cargo.
- c. Los Jefes de División, Jefes de Zona y Coordinadores otorgarán permisos al personal de su área, hasta por un (1) día laborable cada mes.

El procedimiento para los permisos excepcionales pueden cambiar por Documento de Gerencia que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 34°. PERMISOS SINDICALES. **LA EMPRESA** concederá a los (as) trabajadores (as) los permisos sindicales remunerados, en concordancia con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, de la siguiente manera:

- a. El sindicato realizará comunicación dirigida a la Gerencia General con copia a Recursos Humanos, informando el tipo de permiso sindical con los nombres de los (as) trabajadores (as) participantes.
- b. Recursos Humanos enviará nota al Sindicato con copia a la Gerencia General y a los Jefes inmediatos del trabajador (a) participante (s) del permiso sindical, informando la decisión respecto al permiso solicitado.
- c. El sindicato remitirá comunicación con el cumplimiento de actividades, en el cual se adjunta los respectivos soportes que garanticen la ejecución de la actividad sindical.

TÍTULO SÉPTIMO SALARIO MÍNIMO Y REGULACIÓN

CAPÍTULO I SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, HORA, DÍA DE PAGO Y PERIODO QUE LOS REGULA

ARTÍCULO 35°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN: LA EMPRESA y el (la) trabajador (a) pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. El monto del salario de cada trabajador (a) se fijará a través de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 36°. SALARIO INTEGRAL. Cuando el (la) trabajador (a) devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos, y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. A este tipo de salario se le aplicarán las siguientes reglas:

- a. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a LA EMPRESA que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- b. El (la) trabajador (a) que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.
- c. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero, en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%), teniendo en cuenta que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

ARTÍCULO 37°. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 38°. El pago de los salarios se efectuará a través de transferencia electrónica a la cuenta de nómina que el (la) trabajador (a) informe a LA EMPRESA al momento de su vinculación. El o la trabajador (a) autoriza de manera expresa a LA EMPRESA para realizar, en esa misma cuenta,

cualquier otro pago en beneficio del (la) trabajador (a), incluyendo los valores que correspondan a la liquidación del contrato de trabajo a la finalización del mismo. Será obligación del (la) trabajador (a) informar cualquier novedad en la información bancaria para pago de nómina.

ARTÍCULO 39°. PERÍODO DE PAGO. LA EMPRESA pagará el salario de sus trabajadores (as) por períodos quincenales. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 40°. RETENCIÓN Y DEDUCCIONES. LA EMPRESA, con autorización previa y por escrito del (la) trabajador (a) para cada caso, o en cumplimiento de un mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar el monto autorizado o convenido, del total de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al (la) trabajador (a).

ARTÍCULO 41°. RECLAMOS POR SALARIOS. Las reclamaciones relacionadas con el pago del salario, sea ordinario o extraordinario, deberán hacerse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que el (la) trabajador (a) reciba el pago de los mismos. Estas reclamaciones deberán presentarse ante Recursos Humanos de **LA EMPRESA** por intermedio del inmediato superior del (la) trabajador (a), o en su efecto por intermedio de un(a) empleado(a) autorizado para recibirlas.

ARTÍCULO 42°. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Se entienden prohibidos los siguientes descuentos:

- a. **LA EMPRESA** no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el (la) trabajador (a), para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del (la) trabajador (a) para con **LA EMPRESA**, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
- b. Tampoco se podrá efectuar la retención o deducción del salario del (la) trabajador (a) sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del mismo, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la Ley.
- c. **LA EMPRESA** quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores (as) que se ajusten al contenido de la Ley, como es el caso de la existencia de obligaciones alimentarias y créditos adquiridos a favor de cooperativas. En caso de incumplimiento, **LA EMPRESA** podrá ser responsable por los perjuicios que dicho incumplimiento cause al (la) trabajador (a) o al beneficiario del descuento.

ARTÍCULO 43°. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino a la seguridad social obligatoria, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el presente reglamento de trabajo.

ARTÍCULO 44°. TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. LA EMPRESA y su trabajador (a) podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

ARTÍCULO 45°. PRESTAMOS PARA VIVIENDA. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores (as) se estipula que **LA EMPRESA** queda autorizada para retener del salario de



sus trabajadores (as) deudas (as) las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de vivienda, mejoramiento de vivienda, construcción de vivienda y liberación de gravamen o hipotecas.

TÍTULO OCTAVO SERVICIOS MÉDICOS SUMINISTRADOS POR LA EMPRESA

CAPÍTULO I SERVICIOS MÉDICOS, SEGURIDAD SOCIAL, ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 46°. NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Todos los (as) trabajadores (as) deberán someterse estrictamente a todas las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asistencial, que prescriba la Ley, las autoridades, y en particular, las que determine **LA EMPRESA**, además de las instrucciones y procedimientos que en tal sentido se ordenen posteriormente. Para tal efecto, **LA EMPRESA** mantendrá el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo señalado en el Decreto Único Reglamento Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del (la) trabajador (a) de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de **LA EMPRESA**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a **LA EMPRESA** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan).

ARTÍCULO 47°. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. **LA EMPRESA** podrá realizar a todos los (as) trabajadores (as), las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales:

- a. Evaluación médica de pre-ingreso.
- b. Evaluación médica periódica (programadas o por cambios de ocupación).
- c. Evaluación médica de egreso.
- d. Evaluación médica post incapacidad.
- e. Evaluación médica por retorno laboral.
- f. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por lo anterior los (as) trabajadores (as) deben asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas y acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

ARTÍCULO 48°. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los (as) trabajadores (as) en caso de enfermedad general serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) que haya escogido el (la) trabajador (a) a través del Instituto Prestador de Salud (IPS), o en caso

accidente de trabajo o enfermedad laboral, por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada **LA EMPRESA**.

En consecuencia, los (as) trabajadores (as) solicitarán los servicios médicos, y deberán someterse a las normas establecidas por la EPS o ARL donde se encuentren afiliados, tanto para pedir sus servicios como para formular las respectivas reclamaciones. Lo anterior, sin perjuicio de los planes complementarios contratados por **LA EMPRESA**.

ARTÍCULO 49°. AVISO DE ENFERMEDAD. Todo trabajador (a) desde el primer día en que se sienta enfermo (a) deberá comunicarlo a **LA EMPRESA** por cualquier medio eficaz y por conducto a su jefe inmediato y Recursos Humanos o quien haga sus veces. Asimismo, deberá solicitar directamente el servicio médico a la EPS donde se encuentre afiliado (a).

Si el (la) trabajador (a) no da aviso o no se realiza los exámenes y tratamiento médico previstos u ordenado, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada, salvo que medie imposibilidad física para dar aviso.

ARTÍCULO 50°. INCAPACIDAD MÉDICA POR ENFERMEDAD. Los (as) trabajadores (as) están obligados a presentar la incapacidad médica expedida por la EPS donde se encuentre afiliado el (la) trabajador (a), a más tardar al día siguiente de la fecha de emisión. La incapacidad deberá enviarse o entregarse a **LA EMPRESA** por cualquier medio eficaz o por intermedio de tercera persona y por conducto a su Jefe Inmediato y a Recursos Humanos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las incapacidades médicas que sean expedidas por un médico particular y que no sean transcritas por la EPS, por cualquier causa no imputable a **LA EMPRESA**, no darán derecho al pago de la prestación económica por incapacidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de los plazos previstos en el presente artículo para la presentación a **LA EMPRESA** de los documentos que soporten alguna incapacidad o licencia será considerado como falta grave y facultará a **LA EMPRESA** para dar inicio y trámite al proceso disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 51°. ENFERMEDADES CONTAGIOSAS O CRÓNICA. El (la) trabajador (a) que se encuentre afectado (a) por una enfermedad contagiosa o crónica que no lo (a) incapacite para el trabajo, pero que eventualmente pueda constituir peligro para la salud del personal o para éste, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique, si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente.

PARÁGRAFO. Será justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de **LA EMPRESA**, la enfermedad contagiosa o crónica del (la) trabajador (a), que no tenga carácter laboral, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

TÍTULO NOVENO ORDEN Y SEGURIDAD

CAPÍTULO I PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 52°. EJECUCIÓN DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la Ley pertenecen a ella.

Además, los (as) trabajadores (as) tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros (as) de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros (as) de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal de colaboración en el orden moral y disciplina general de **LA EMPRESA**.
- e. Ejecutar los trabajos que le sean confiados con absoluta honradez, dentro del lapso apenas indispensable o necesario.
- f. Hacer las observaciones, reclamos o solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso y suministrar la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo tendiente al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, el orden y la conducta general, con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio y de **LA EMPRESA** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas de precaución que indique el respectivo jefe inmediato para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar en esta forma los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, salvo orden superior.
- k. Ser leal a los superiores inmediatos o los representantes de **LA EMPRESA**.
- l. Guardar respeto a los terceros y a los usuarios de **LA EMPRESA**.
- m. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a **LA EMPRESA**.
- n. Atender las indicaciones que **LA EMPRESA** haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- o. Acudir a todas las pruebas que le indique **LA EMPRESA** en el campo médico de aptitud física y mental y todas aquellas dirigidas a preservar la seguridad de la operación de **LA EMPRESA**.

TÍTULO DÉCIMO
INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE MATERIALICEN RIESGOS LABORALES E
INSTRUCCIONES PARA PRESTAR PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS SOBRE LABORES EN
ORDEN, MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO I
RIESGOS LABORALES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS

ARTÍCULO 53°. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES. LA EMPRESA capacitará debidamente a los (as) trabajadores (as) sobre el correcto manejo de los instrumentos, herramientas, equipos y maquinaria que le sean asignados, asimismo sobre los riesgos a los que se hallen expuestos y los sistemas de control y prevención para mitigarlos. LA EMPRESA suministrará a los (as) trabajadores (as) los equipos y elementos de protección personal y colectivo necesarios.

ARTÍCULO 54°. OBLIGACIONES DE USAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVO. Es obligatorio para el (la) trabajador (a) el uso de equipos y elementos de protección personal y colectivo que LA EMPRESA le suministra. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de estos se presumirá haber ocurrido por culpa del (la) trabajador (a) y será sancionado por medio de las normas que este Reglamento señale.

ARTÍCULO 55°. ACCIDENTE DE TRABAJO. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el (la) trabajador (a) una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes LA EMPRESA, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los (as) trabajadores (as) o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre LA EMPRESA.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el (la) trabajador (a) se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación de LA EMPRESA o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores (as) de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012).

PARÁGRAFO. LA EMPRESA está obligada a tener en sus sedes, los implementos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad de acuerdo con la reglamentación vigente.

ARTÍCULO 56°. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente, incluso si es leve o aparentemente insignificante, el (la) trabajador (a) y/o sus compañeros

(as) de trabajo deberán comunicarlo inmediatamente a su Jefe Inmediato y al Líder del SG-SST o quien haga sus veces, para que **LA EMPRESA** brinde los primeros auxilios y proporcione la asistencia médica y el tratamiento oportuno, en cumplimiento con lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo, incluso si el accidente es causado por provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

ARTÍCULO 57°. ACCIDENTE DE TRABAJO POR CULPA DEL (LA) TRABAJADOR (A). **LA EMPRESA** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues en este caso únicamente estará obligada a prestar los primeros auxilios, sin dar lugar a que se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del (la) trabajador (a). Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente de trabajo, por razón de no haber dado el (la) trabajador (a) el aviso correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 58°. REPORTE DEL ACCIDENTE. En caso de accidente de trabajo, el Jefe Inmediato del (la) trabajador (a) accidentado (a) deberá reportar al Líder del SG-SST o quien haga sus veces, el accidente con indicación de fecha, hora, lugar, circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos que lo hubiesen presenciado y declaración respecto a lo que éstos les conste. Además garantizarán la prestación inmediata de los primeros auxilios, la remisión a la IPS y tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Posteriormente, el Líder del SG-SST o quien haga sus veces, realizará el reporte ante la ARL y liderará junto con el COPASST la investigación en los términos que señala la Ley, utilizando los formatos establecidos por la ARL y **LA EMPRESA**.

ARTÍCULO 59°. Para la investigación de un accidente de trabajo, los (as) trabajadores (as) tendrán la obligación de dar información exacta, clara y veraz respecto a las condiciones en las cuales haya ocurrido el accidente laboral objeto de la investigación. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras cosas, identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 60°. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. Es obligación de **LA EMPRESA** velar por la salud, seguridad e higiene de los (as) trabajadores (as) a su cargo; igualmente, es su deber garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO PARA DETECCIÓN DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS NARCÓTICAS O DROGAS ENERVANTES

ARTÍCULO 61°. PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA, ALCOHOLIMETRÍA Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral. **LA EMPRESA** podrá aplicarlas a aquellos (as) trabajadores (as) cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás. Se seguirá un procedimiento interno el cual se caracterizará por las siguientes condiciones:



- a. Las pruebas se realizan de forma aleatoria o periódica, a todo o parte de los (as) trabajadores (as), y sin previo aviso.
- b. Las pruebas serán realizadas por personal médico con licencia de salud ocupacional vigente y capacitados para dichas pruebas.
- c. Para la realización de las pruebas se garantizarán que los equipos utilizados cuenten con un sistema de aseguramiento de la calidad que incluye aspectos relacionados con la calibración.
- d. Se tomará como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.
- e. Las pruebas se realizarán en los diferentes lugares de trabajo de **LA EMPRESA**.

TÍTULO DÉCIMO PRIMERO ORDEN JERÁRQUICO DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

CAPÍTULO I ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 62°. DEFINICIÓN. Se entiende por orden jerárquico de **LA EMPRESA**, el conjunto de cargos directivos y representativos de **LA EMPRESA**, dispuestos orgánicamente y en línea de autoridad descendente.

ARTÍCULO 63°. LÍNEA DE JERARQUÍA. La Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, el o la Gerente General, son los directivos máximos de **LA EMPRESA** y a ellos están subordinados sus trabajadores (as). Esa línea jerárquica desciende a los (as) Subgerentes, Secretario General Asesor Legal, Jefes de Oficina, Jefes de División, Jefes de Zona y Coordinadores (as). Todos los trabajadores (as) están subordinados a los anteriores cargos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos de determinar el orden jerárquico, se establecen los siguientes niveles:

NIVELES JERÁRQUICOS	
Primer Nivel:	Se encuentra conformado por: Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva y Gerente General.
Segundo Nivel:	Se encuentra conformado por: Subgerentes de las diferentes áreas, Secretaría General Asesor Legal, Jefes de Oficina, Jefes de División, Jefes de Zona y Coordinaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los anteriores cargos son de dirección, confianza y manejo en **LA EMPRESA**.

PARÁGRAFO TERCERO. Los anteriores cargos y todos aquellos que sean de dirección, confianza y manejo se encuentran excluidos de los beneficios convencionales.



TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

ESPECIFICACIÓN DE LABORES QUE NO DEBEN REALIZAR LOS MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.

CAPÍTULO I

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.

ARTÍCULO 64°. Los (as) menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados por **LA EMPRESA** para desarrollar actividades que la normatividad vigente haya calificado como prohibidas. En todo caso, se aplicarán las restricciones que la Ley disponga.

ARTÍCULO 65°. Los (as) adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde, y además los (as) adolescentes mayores de diecisiete años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche, de conformidad con la Ley 2101 de 2021.

TÍTULO DÉCIMO TERCERO

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS (AS) TRABAJADORES (AS)

ARTÍCULO 66°. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA.

- a. Poner a disposición de los (as) trabajadores (as), salvo estipulación en contrario, la maquinaria, los equipos, las herramientas, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los (as) trabajadores (as) locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad, para esto **LA EMPRESA** mantendrá lo necesario según la legislación vigente.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del (la) trabajador (a), a sus creencias, sentimientos, género, raza y convicciones.
- f. Conceder a los (as) trabajadores (as) las licencias necesarias para:
 - Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
 - Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del (la) trabajador (a).
 - Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
 - Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que

- se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- g. Dar al (la) trabajador (a) que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el (la) trabajador (a) lo solicita, hacerle practicar examen médico laboral y darle certificación sobre el particular. Se considera que el (la) trabajador (a), por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 - h. Pagar al (la) trabajador (a) los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del (la) trabajador (a). Si el (la) trabajador (a) prefiere radicarse en otro lugar, **LA EMPRESA** deberá costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del (la) trabajador (a), se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
 - i. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 - j. Conceder al (la) trabajador (a) la licencia por luto, paternidad, maternidad, y demás que establezca la legislación Colombiana.

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales, se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

ARTÍCULO 67°. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL (LA) TRABAJADOR (A). Son obligaciones especiales del (la) trabajador (a):

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta **LA EMPRESA** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA EMPRESA**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, las herramientas, los equipos, los elementos de protección colectivos y útiles que le hayan sido facilitados para el correcto desempeño de sus funciones y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la ética, moral y respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros (as).
5. Comunicar oportunamente a **LA EMPRESA** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de **LA EMPRESA**.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo prescritas por el médico de **LA EMPRESA** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
9. Mantener actualizada la información de su domicilio y dar aviso oportuno a **LA EMPRESA** de cualquier cambio que ocurra.
10. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia. **LA EMPRESA**, reconocerá lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiese lugar.
11. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por **LA EMPRESA** y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
12. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para **LA EMPRESA**.
13. Rendir los informes verbales y escritos que se soliciten, asistir a las reuniones y comités previstos por **LA EMPRESA** o por sus representantes.
14. Utilizar de manera adecuada la dotación y carnet suministrado por **LA EMPRESA**, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta Recursos Humanos o quien haga sus veces.
15. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
16. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
17. Dar aviso oportuno al jefe inmediato o su superior de cualquier ausencia a su lugar de trabajo.
18. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de **LA EMPRESA**, siempre que no sufra desmejoramiento en sus condiciones laborales.
19. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Además, asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
20. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por **LA EMPRESA** dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre **LA EMPRESA** y el (la) trabajador (a).
21. Atender al personal de **LA EMPRESA**, los (as) usuarios(as) y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta **LA EMPRESA**.

TÍTULO DÉCIMO CUARTO

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES (AS)

CAPÍTULO I

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES (AS)

ARTÍCULO 68°. SE PROHIBE A LA EMPRESA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los (as) trabajadores (as), sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a. Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma al (la) trabajador (a) a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca **LA EMPRESA**.
 3. Exigir o aceptar dinero del (la) trabajador (a) como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los (as) trabajadores (as) en el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los (as) trabajadores (as) obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
 6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los (as) interesados (as) o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los (as) trabajadores (as) que se separen o sean separados del servicio.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los (as) trabajadores (as) o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 69°. SE PROHIBE ESPECIALMENTE A LOS (AS) TRABAJADORES (AS).

1. Sustraer de **LA EMPRESA** las materias primas, herramientas, equipos, útiles, estudios, conceptos, e información reservada, clasificada, o privilegiada, soportes o aplicaciones o elementos de trabajo sin previa autorización del Jefe Inmediato o quien haga sus veces.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervante, o consumir bebidas alcohólicas durante su jornada laboral.
3. Conservar o portar arma de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los (as) celadores(as).
4. Llegar con retardo o faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LA EMPRESA**.
5. Disminuir o retardar intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por **LA EMPRESA** en objetos distintos del trabajo contratado, con fines personales.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros (as) de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.



10. Negarse a firmar las copias de las comunicaciones oficiales relacionadas con el desarrollo del trabajo que le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el (la) trabajador (a) recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
11. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas;
12. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y salud en el trabajo a que esté obligado.
13. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
14. Todo acto de indisciplina, mala fe, discusiones, discordias con otro (a) trabajador (a) de **LA EMPRESA**, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
15. La exlimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
16. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
17. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
18. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
19. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros (as) de trabajo y ocultar el hecho.
20. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por **LA EMPRESA**, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
21. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de **LA EMPRESA** en su beneficio personal o de terceros.
22. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de **LA EMPRESA**, información confidencial o laboral, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
23. Manejar u operar vehículos o máquinas para lo cual no tenga la debida autorización.
24. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por **LA EMPRESA**.
25. Retirarse del turno antes que se presente el (la) trabajador (a) que debe remplazarlo en la labor.
26. No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los (as) celadores(as) de **LA EMPRESA** o el superior.
27. Hacer mal uso de los buses o demás vehículos que **LA EMPRESA** pusiere a disposición permanente u ocasional, aunque tales hechos sucedan fuera de la jornada de trabajo.
28. Hacer uso indebido de la imagen corporativa de **LA EMPRESA** para beneficio propio o de terceros.
29. No manifestar la existencia de un Conflicto de Interés, en el que se encuentre inmerso el (la) trabajador (a).
30. Incumplir cualquier otra disposición contemplada en el Código de Ética y Programa de Transparencia y Ética Pública.
31. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato; de las leyes o de los reglamentos de **LA EMPRESA**.

TÍTULO DÉCIMO QUINTO ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA APLICARLAS

CAPÍTULO I ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 70°. FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo, Reglamentos de **LA EMPRESA** y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los (as) trabajadores (as) y la incursión en las prohibiciones, establecido en el presente reglamento.

ARTICULO 71°. CLASES DE FALTAS. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los (as) trabajadores (as), así:

- Leves.
- Graves.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para determinar la gravedad de la falta del (la) trabajador (a) se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. El perjuicio causado a **LA EMPRESA**.
- e. La reiteración de la conducta.
- f. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.
- g. Atribuir infundadamente la falta a terceros.
- h. La concurrencia de faltas.

ARTICULO 72°. FALTAS DISCIPLINARIAS. De manera enunciativa, son faltas disciplinarias las siguientes:

- a. Incumplir los deberes contenidos en la Constitución, Leyes, Decretos Reglamentarios, Estatutos de **LA EMPRESA**, Reglamentos, Manual Descriptivo de Cargos y las órdenes emitidas por sus superiores.
- b. El incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de **LA EMPRESA**;
- c. No informar oportunamente sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios a **LA EMPRESA**;
- d. La desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo;
- e. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo;
- f. No tratar a los (as) compañeros (as) de trabajo y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado debidos;
- g. Realizar actividades o eventos en los que los intereses personales o profesionales del (la) trabajador (a), interfieran con sus deberes y responsabilidades para con **LA EMPRESA**.

- h. Sustraer los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado del superior;
- i. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes;
- j. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes;
- k. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado;
- l. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos no accesibles al público relacionados con la organización;
- m. No devolver cualquier tipo de objeto, herramientas, equipos, maquinaria, elementos, útiles, materiales que pertenezca a **LA EMPRESA**.

ARTICULO 73°. CLASES DE SANCIONES. Los (as) trabajadores (as) de **LA EMPRESA** únicamente estarán sujetos a las siguientes sanciones:

- **Multa.** Para las faltas leves cometidas con dolo o culpa grave. La multa no puede exceder de la quinta parte del salario de un día de trabajo.
- **Suspensión para las faltas graves:**
 - a. Las cometidas con culpa grave no reiteradas, se sancionarán con suspensión de uno (1) a ocho (8) días.
 - b. Las cometidas con culpa grave siempre que se reitere en la misma u otra conducta en un lapso de doce (12) meses y las dolosas, serán sancionadas con suspensión de nueve (9) días a dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de una multa no impide que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El valor de las multas se destinarán exclusivamente a premios o regalos para los (as) trabajadores (as) que cumplan puntual y eficientemente sus funciones.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 74°. PROCEDIMIENTO ÚNICO. Quien tenga el conocimiento de los hechos constitutivos de faltas deberá informarlo a Recursos Humanos o a quien haga sus veces, aportando las pruebas que soporten los mismos, área responsable de impulsar la actuación laboral disciplinaria hasta el archivo o imposición de la sanción correspondiente. La decisión de cargos, el decreto de pruebas y demás actos procesales distintos de las decisiones de archivo, absolutoria y sancionatoria, serán adoptadas por Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Recibido el informe se adelantará las actuaciones preliminares, las cuales determinarán la existencia de mérito suficiente para la apertura de la investigación disciplinaria, en la cual se formularán los cargos, con el propósito de determinar la sanción o el archivo del proceso según corresponda.

La decisión de cargos deberá contener una breve motivación en la que se expongan los hechos constitutivos de falta y su tipicidad o normas posiblemente violadas, la enumeración de pruebas con

fundamento en las cuales se hace la citación a audiencia, la indicación del lugar, fecha y hora en que se realizará la audiencia, la clase de falta y la forma de culpabilidad.

La decisión de cargos se le dará a conocer al (la) trabajador (a) inculcado(a) por el medio más expedito a quien se le entregará copia del documento de cargos y se le advertirá que puede presentar descargos, solicitar o aportar pruebas en su defensa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, garantizando al (la) trabajador (a) el derecho de defensa en los trámites de imposición de sanciones disciplinarias. El (la) trabajador (a) tendrá el derecho de presentar pruebas o solicitar la práctica de éstas. Las pruebas cuya práctica se solicite por el (la) trabajador (a) investigado serán ordenadas por Recursos Humanos o quien haga sus veces, en la medida en que las mismas se consideren producentes, conducentes y útiles para al esclarecimiento de los hechos.

La audiencia se realizará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del término de descargos, salvo alguna situación que amerite realizarla otro día próximo. Podrá estar asistido por abogado(a) o estudiante de consultorio jurídico de universidad legalmente autorizada. A la audiencia debe citarse a dos (2) representantes del sindicato quienes serán oídos luego de darles a conocer la decisión de cargos. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta pretermitiendo este trámite.

Si se hubiesen solicitado pruebas éstas se practicarán en la misma audiencia, advertencia que debe hacerse al inculcado en la citación. Si por algún motivo debidamente justificado no se pudieren practicar en la audiencia, se deberán recaudar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para lo cual se podrá suspender la audiencia por una sola vez.

Terminada la audiencia y practicada las pruebas decretadas, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes se convocará al Comité Obrero Patronal, para que, si lo desea, formule recomendaciones sobre la sanción a imponer.

Agotado el anterior trámite, se remitirá al o la Gerente General el expediente con el proyecto de decisiones de archivo, absolutoria y sancionatoria, según sea el caso, para su firma y/o adopción.

Contra el fallo sancionatorio sólo procede el recurso de reposición, que deberá interponer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en que se haya dado a conocer la decisión al inculcado o a su defensor por el medio más expedito.

La sanción se registrará en la hoja de vida del (la) trabajador (a). El registro de la sanción tendrá una duración de doce (12) meses siempre y cuando no vuelva a ser sancionado en ese lapso de tiempo.

En todo caso, respecto de los (as) trabajadores (as) convencionales se les aplicará lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

TITULO DÉCIMO SEXTO DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 75°. Constituyen causales que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, las siguientes:

A. POR PARTE DE LA EMPRESA:

- a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a **LA EMPRESA**, aun por primera vez.
- b. La falta total del (la) trabajador (a), en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando cause perjuicio grave a **LA EMPRESA**, aun por primera vez.
- c. La falta total del (a) trabajador (a) durante un (1) día sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a **LA EMPRESA**, aun por primera vez.
- d. Si el (la) trabajador (a) violare en forma grave cualquiera de las obligaciones, prohibiciones y prescripciones de orden mencionadas en los Reglamentos de **LA EMPRESA** o las normas legales o contractuales que le incumben.
- e. Si el (la) trabajador (a) faltare al trabajo sin justa causa de impedimento, por lapso igual o mayor a cinco (5) días.
- f. El haber sufrido engaño por parte del (la) trabajador (a), mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener un provecho indebido.
- g. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el (la) trabajador (a) en sus labores, contra **LA EMPRESA**, los miembros de su familia, el personal directivo, los (as) compañeros (as) de trabajo.
- h. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos, en que incurra el (la) trabajador (a) fuera del servicio, en contra de **LA EMPRESA**, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilancia o celadores (as).
- i. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- j. Todo acto inmoral o delictuoso que el (la) trabajador (a) cometa en su lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- k. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al (la) trabajador (a) de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o en el presente Reglamento de Trabajo.
- l. La detención preventiva del (la) trabajador (a) por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la terminación del contrato de trabajo.
- m. Que el (la) trabajador (a) revele los secretos técnicos, o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para **LA EMPRESA**.
- n. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del (la) trabajador (a) o con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **LA EMPRESA**.
 - Requerirá al (la) trabajador (a) por dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
 - Si hecho el anterior requerimiento **LA EMPRESA** considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del (la) trabajador (a), presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio de actividades análogas a efecto de que el (la) trabajador (a) pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
 - Si **LA EMPRESA** no quedare conforme con las justificaciones del (la) trabajador (a), así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de

los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

- o. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del (la) trabajador (a), de las obligaciones convencionales o legales.
- p. Todo vicio del (la) trabajador (a) que perturbe la disciplina en el lugar de trabajo.
- q. La renuencia sistemática del (la) trabajador (a) a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de **LA EMPRESA** o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- r. La ineptitud del (la) trabajador (a) para realizar la labor encomendada.
- s. El reconocimiento del (la) trabajador (a) de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **LA EMPRESA**.
- t. La enfermedad contagiosa o crónica del (la) trabajador (a), que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo y cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **LA EMPRESA** de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

B. POR PARTE DEL (LA) TRABAJADOR (A):

- a. El haber sufrido engaño por parte de **LA EMPRESA**, respecto de las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por **LA EMPRESA** contra el (la) trabajador (a) o los miembros de la familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependiente de **LA EMPRESA** con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto de **LA EMPRESA** o de sus representantes que induzcan al (la) trabajador (a) a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el (la) trabajador (a) no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que **LA EMPRESA** no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por **LA EMPRESA** al (la) trabajador (a) en la prestación del servicio.
- f. La oposición de realizarse pruebas de detección de alcohol y de sustancias narcóticas o drogas enervantes ordenadas por **LA EMPRESA**.
- g. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de **LA EMPRESA**, de sus obligaciones convencionales o legales.
- h. La exigencia de **LA EMPRESA**, sin razones válidas de la presentación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrató.
- i. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a **LA EMPRESA**, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la notificación de la terminación, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando cualquiera de las conductas legales, contractuales o reglamentarias constituya causal para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, se



agotará el procedimiento previsto en el presente Reglamento, hasta antes de la decisión sancionatoria, toda vez que el despido no es una sanción disciplinaria.

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRATAMIENTO Y SOLUCIÓN

CAPÍTULO I PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL, PROCEDIMIENTO INTERNO DE TRATAMIENTO Y SOLUCIÓN

ARTÍCULO 76°. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL. Se considera por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un (a) trabajador (a) por parte de **LA EMPRESA**, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un (a) compañero (a) de trabajo o un (a) subalterno (a), encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006)

Son modalidades de acoso laboral:

- a. Maltrato Laboral.
- b. Persecución Laboral.
- c. Discriminación laboral.
- d. Entorpecimiento Laboral.
- e. Inequidad Laboral.
- f. Desprotección Laboral.

PARÁGRAFO. Las siguientes conductas no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos (as);
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional a **LA EMPRESA**;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos (as) conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **LA EMPRESA**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **LA EMPRESA**;
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política de Colombia.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del C.S.T.

- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 77°. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL SEXUAL. Se considera por acoso sexual laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral. (Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 78°. LA EMPRESA ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de acoso laboral y acoso laboral sexual:

- a. Brindar información a los (as) trabajadores (as) sobre la normatividad legal en acoso laboral y acoso laboral sexual, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido normativo, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral y acoso laboral sexual, las que no constituyen, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b. Abrir espacios para el diálogo, círculos de participación y acompañamiento, para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **LA EMPRESA**.
- c. Difundir material informativo sobre el acoso sexual laboral y acoso laboral en el trabajo en todas las áreas de **LA EMPRESA**.
- d. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los (as) trabajadores (as), contratistas, pasantes y practicantes al interior de **LA EMPRESA**.
- e. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los (as) trabajadores (as), a fin de crear una cultura de valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente en **LA EMPRESA**, examinando conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral o acoso sexual laboral, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 79°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y acoso laboral sexual, **LA EMPRESA** establece el siguiente procedimiento interno con características de confidencialidad, efectividad y de naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley:

- a. **LA EMPRESA** contará con un Comité de Convivencia Laboral que estará a cargo de la prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- b. Se garantizará la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por **LA EMPRESA**, este es, el correo electrónico: comitedeconvivencialaboral@electrohuila.co
- c. Recibida la queja del presunto caso de acoso laboral o acoso laboral sexual, el Comité de Convivencia Laboral activará la ruta de atención. En el caso de acoso laboral sexual se

- brindará acompañamiento psicosocial y jurídico y se remitirá la queja a la Fiscalía General de la Nación.
- d. El Comité de Convivencia Laboral realizará la citación al (la) trabajador (a) quejoso (a) y los demás trabajadores (as) involucrados (as) de manera individual para ser escuchados.
 - e. El Comité de Convivencia Laboral realizará una nueva citación de manera grupal con los (as) (as) trabajadores (as) involucrados (as) para la recuperación de tejido convivente, en este espacio se formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los (as) trabajadores(es) involucrados (as) compromisos de convivencia.
 - f. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a Recursos Humanos o quien haga sus veces, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.
 - g. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral o acoso sexual laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la complementen, sustituye o derogue.

ARTÍCULO 80. LA EMPRESA, a través de Recursos Humanos o quien haga sus veces y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y acoso laboral sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta

ARTÍCULO 81. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, **LA EMPRESA** solicitará a la Administradora de Riesgo Laboral a que esté afiliados los (as) trabajadores (as) de **LA EMPRESA** que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y acoso sexual laboral.

TÍTULO DÉCIMO OCTAVO PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALES

CAPÍTULO I PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 82°. PRIMAS. **LA EMPRESA** reconocerá y pagará a los (as) trabajadores (as) convencionales (as) las prestaciones extralegales pactadas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

TÍTULO DÉCIMO NOVENO TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO FLEXIBLE



CAPÍTULO I TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 83°. TRABAJO EN CASA. Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que **LA EMPRESA** autorice el trabajo en casa. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este.

ARTÍCULO 84°. CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES, EXCEPCIONALES O ESPECIALES. Se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extra-laborales o propios de la órbita del (la) trabajador (a) o de **LA EMPRESA** que permiten que el (la) trabajador (a) pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

ARTÍCULO 85°. APLICACIÓN. Para efectos de regulación, aplicación y demás disposiciones de esta modalidad laboral, deberá tenerse en cuenta lo reglamentado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO II TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 86°. De conformidad con lo previsto en la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021, se establece que puede pactarse una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 87°. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO REMOTO. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

- Las funciones que debe desarrollar el (la) trabajador (a).
- Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
- La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al (la) trabajador (a) remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará **LA EMPRESA** para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del (la) trabajador (a) remoto.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el (la) trabajador (a) remoto.

- f. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al (la) trabajador (a) para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el (la) trabajador (a) deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que LA EMPRESA disponga.

PARÁGRAFO. Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el (la) trabajador (a).

ARTÍCULO 88°. APLICACIÓN. Para efectos de regulación, aplicación y demás disposiciones de esta modalidad laboral, deberá tenerse en cuenta lo reglamentado en el Decreto 555 del 9 de abril de 2022, y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO III TRABAJO FLEXIBLE

ARTÍCULO 89°. LA EMPRESA y el (la) trabajador (a) podrán acordar que la jornada semanal de trabajo de cuarenta y dos punto cinco (42.5) horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio; que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos punto cinco (42.5) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 90°. Implementación de horarios flexibles. LA EMPRESA y el (la) trabajador (a), de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, LA EMPRESA podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

TÍTULO VIGÉSIMO PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

CAPÍTULO I PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 91°. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la publicación que realice LA EMPRESA en caso de que no exista objeción alguna por parte de los (as) trabajadores (as) o de las organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 92°. Si dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo existiere alguna solicitud de modificación y persistiere el desacuerdo con los (as) trabajadores (as) o la organización sindical sobre el contenido de este Reglamento, se procederá a remitir al Ministerio de Trabajo para que dirima el mismo. Resueltas las diferencias entre las partes, este Reglamento entrará a regir una vez se cumpla lo ordenado por el Ministerio de Trabajo. Deberá darse a conocer a todos los (as) trabajadores (as) por el medio más expedito y se publicará en la intranet de **LA EMPRESA**.

ARTÍCULO 93°. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del (la) trabajador (a) en relación con lo establecido en las Leyes, Contratos Individuales, Pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueran más favorables al (la) trabajador (a).

Ciudad
Neiva

Dirección
Kilómetro 1 vía Palermo

Departamento
Huila

Fecha de publicación: 23 de julio de 2025.

NIKA DUNIEZHKA CUELLAR CUENCA.
Gerente General (E).

Aprobó: Luis Alfredo Carballo Gutiérrez. Secretario General Asesor Legal.
Revisó: Yurany Sánchez Calderón. Coordinadora Recursos Humanos.
Revisó: Luz Adriana Pérez Monje. Profesional II Secretaría General Asesor Legal.
Revisó: Salomón Motta Polanía. Profesional II en misión Coordinación Recursos Humanos.

CIRCULAR

No. 004 / 2025

Neiva, 04 de Abril de 2025

PARA: Trabajadores de ElectroHuila S.A. E.S.P.

ASUNTO: Nuevo horario de trabajo

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 161 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 17 del Reglamento Interno del Trabajo y el artículo 11 de la Convención Colectiva de Trabajo, la Electrificadora del Huila S.A. E.S.P., informa que la jornada laboral continúa siendo de ocho punto cinco (8.5) horas diarias y se establece una (1) hora de descanso; por lo cual, el nuevo horario de trabajo para el personal administrativo y operativo a partir del **2 de mayo de 2025** es el siguiente:

Horario de Trabajo	
<i>Aplica para el Personal Administrativo y operativo del Bote, Zona Centro, Zona Sur, División Zona Occidente y Administrativos de la División Zona Norte.</i>	
Entrada	Salida
7:30 a.m.	12:00 m.
Descanso	
12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	5:00 p.m.

Horario de Trabajo	
<i>Aplica únicamente para el Personal Operativo de la División Zona Norte.</i>	
Entrada	Salida
6:00 a.m.	12:00 m.
Descanso	
12:00 m. a 1:00 p.m.	
1:00 p.m.	3:30 p.m.

De igual forma, el horario de trabajo del personal operativo podrá variar por necesidad del servicio y/o alguna eventualidad.

Asimismo, se aclara que el horario de trabajo para el personal asignado a la Coordinación de Centro Control de la División de Operación y Mantenimiento y Móvil No. 5 y 19 de la División Zona Norte, continuarán con los turnos establecidos sin alteración alguna.

Para efecto de control de ingreso y salida de las instalaciones de la Empresa, la marcación es un deber de todos y es extensiva para los Directivos en la sede de

www.electrohuila.com.co



Oficina Principal
Complejo Ecológico El Bote
Km. 1 Vía a Palermo
Tel: 866 46 00 Ext. 1000
Neiva - Huila

Servicio de Atención Integral y Recaudos Empresariales
Edificio SAIRE
Carrera 18 Calle 9 Esquina
Tel: 866 46 00 Ext. 2000
Neiva - Huila

Oficina Zona Centro
Calle 8 No. 7 - 34
Barrio Centro
Tel: 866 46 00 Ext. 4000
Garzón - Huila

Oficina Zona Occidente
Calle 10 No. 5 - 26
Barrio San Rafael
Tel: 866 46 00 Ext. 5000
La Plata - Huila

Oficina Zona Sur
Calle 19A sur No. 3-05
Barrio Salarte
Tel: 866 46 00 Ext. 3000
Pitalito - Huila

Reporte de anomalías
01 8000 952 115
TEL: 8604100
Línea Anticorrupción
018000918819

trabajo asignado o donde se programen las labores. Por lo anterior, la División de Recursos Humanos realizará el respectivo seguimiento.

Agradecemos de antemano su cumplimiento y cooperación.

Atentamente,


NIKA DUNIEZHKA CUELLAR CUENCA
Gerente General (E)

Anexos: Ninguno

Revisó: Yurany Sánchez Calderón. Jefe División (E), División de Recursos Humanos.
Aprobó: Luis Alfredo Carballo Gutiérrez. Secretario General, Secretaría General Asesoría Legal.

VIGILADA POR SUPERINTENDENCIA SPID MAR. 2-4100100-9