



# Reglamento de Trabajo

**Actualización 2025**

Este reglamento de trabajo es aplicable para todos los colaboradores de **enecon s.a.s.** Por lo tanto, es obligatoria su publicación y cumplimiento.

## PREÁMBULO

El presente Reglamento de Trabajo es establecido por la empresa enecon domiciliada en el municipio de Itagüí Antioquia, para todas sus dependencias actualmente existente y para las que posteriormente se instalen en Colombia o en cualquier país, buscando fomentar la sana convivencia, el sentido de pertenencia y el compromiso del equipo de trabajo.

A su disposición quedan sometidos tanto la empresa como todos sus colaboradores, cualquiera sea el tipo de contrato de trabajo celebrado.

Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, se considerará incorporada dentro del mismo.

## CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 1:** Cuando requiera contratar una persona natural para formar parte del equipo de trabajo, el área respectiva reportará a su jefe inmediato la necesidad de la vacante. Una vez este sea aprobado se deberá establecer comunicación con Gestión Humana, quien tiene la responsabilidad de realizar todo el trámite correspondiente para la contratación.

**ARTÍCULO 2:** Para ser admitido por enecon como colaborador, el aspirante deberá cumplir con el perfil, la experiencia y las competencias requeridas, los cuales serán definidos y aprobados por el Gerente de la Empresa y/o por quienes éste designe. Se seguirá el siguiente procedimiento:

1. A partir de las hojas de vida recolectadas, se seleccionarán aquellas que cumplen el perfil en la requisición de personal y se realizará la respectiva entrevista, las pruebas de conocimiento y psicotécnicas requeridas.
2. Se selecciona el candidato que cumpla con las expectativas.
3. Se realizan las verificaciones de las referencias aportadas y el certificado del DAS y de antecedentes disciplinarios de la procuraduría del candidato seleccionado.

**PARÁGRAFO 1:** Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a la solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.

**ARTÍCULO 3:** Quien sea admitido en un puesto en enecon debe anexar los siguientes documentos a su hoja de vida.

- a. Hoja de Vida (que incluya foto, estado civil, correo electrónico y dirección COMPLETA de residencia con ciudad, barrio)
- b. Fotocopia de la cédula al 150%
- c. Certificados de estudios (Incluye cursos, seminarios, entre otros)
- d. Fotocopia del certificado de curso en alturas (Cuando aplique)
- e. Copia de tarjeta profesional (Cuando aplique)

- f. Certificados laborales (Preferiblemente de las dos últimas empresas donde laboró)
- g. Certificado cuenta bancaria de Bancolombia (Fecha de expedición menor a 30 días)
- h. Documentos de vehículo (si aplica para el cargo)
- i. Certificado afiliación EPS (Fecha de expedición menor a 30 días)
- j. Certificado afiliación AFP (Fecha de expedición menor a 30 días)
- k. Fotocopia Libreta Militar (Opcional)
- l. Registro de matrimonio (notaria) o formato de la empresa diligenciado.
- m. Fotocopia del documento de identidad del cónyuge o compañero (a) permanente o padres si es del caso.
- n. Registro civil de los hijos y copia de tarjeta de identidad para los mayores de 7 años, si afilia los padres registro civil del empleado
- o. Certificado de estudio vigente de los hijos mayores de 12 años (si estudian) Matricula o tarjeta profesional para todos los que vayan a realizar una actividad que tenga contacto eléctrico.

**PARÁGRAFO 1:** El perfil profesional se acreditará cuando sea necesario con fotocopia auténtica del diploma que otorga el título, acta de grado y de las certificaciones de estudio. Para quienes lo requieran deberán entregar copia de la matricula profesional y/o de la tarjeta profesional. La experiencia se acreditará con copia de los certificados. La aptitud será evaluada a través de entrevista personal con el Gerente de la Empresa o con quienes éste designe.

2

En caso de no contar con experiencia laboral, el aspirante deberá anexar dos recomendaciones personales que den testimonio de su conducta.

**PARÁGRAFO 2:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, como lo es la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, al menos de que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., Arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

**PARÁGRAFO 3:** La admisión por sí sola no constituye contrato ni compromiso de contratación.

**PARÁGRAFO 4:** El Gerente de la Empresa y/o quienes este designe, podrá justificar su decisión de no contratar al seleccionado.

**PARÁGRAFO 5:** Quien haya sido admitido para formar parte del equipo de trabajo de enecon deberá someterse a una inducción, que será suministrada por el Gerente de la Empresa y/o por quienes éste designe.

**PARÁGRAFO 6:** Prohíbese el trabajo de menores de edad en enecon. Excepcionalmente podrán ingresar colaboradores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), en aquellos casos

en que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y con las limitaciones previstas en el código del Menor.

**PARÁGRAFO 7:** La empresa puede admitir la renuncia de los riesgos respectivos a los colaboradores de que trata el aparte b) del artículo 340 del Código Sustantivo de Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1º y 2º del artículo 342 del mismo código.

**PARÁGRAFO 8:** Para firmar el contrato, el admitido deberá exhibir sus documentos originales de identificación.

## CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 4:** La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del colaborador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 5:** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios <sup>3</sup> se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 6:** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que se pueda exceder de dos (2) meses.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando entre un mismo empleador y colaborador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, ley 50 de 1990)

**PARÁGRAFO 2:** Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**ARTÍCULO 7:** Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Pero si expirado el periodo de prueba, el colaborador continuará al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los colaboradores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

## CAPITULO III INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

**ARTÍCULO 8:** Todo colaborador una vez firmado el contrato de trabajo y ser debidamente afiliado al Sistema de Seguridad Social, recibirá la respectiva inducción y entrenamiento. Esta actividad fundamental es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. El aprovechamiento del programa por el colaborador vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Con la inducción se debe:

- 1) Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores, visión y misión de enecon, así como el fortalecimiento de la formación ética y sentido de pertenencia.
- 2) Dar a conocer el perfil de su cargo y el manual de funciones.
- 3) Informar al colaborador acerca de los riesgos que existen durante la ejecución de su trabajo, y las medidas de prevención y control que enecon ha implementado para evitarlos.
- 4) Socializar el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y los peligros y riesgos asociados a la actividad que se va a ejecutar.
- 5) Socializar los aspectos e impactos ambientales asociados a la actividad que se va a ejecutar, los programas ambientales y controles operacionales establecidos por el Sistema de Gestión Ambiental. Explicar cada uno de los programas ambientales, así como también los peligros y riesgos asociados a la actividad que ejecuta, y los aspectos e impactos ambientales
- 6) Socializar las funciones de Comité de Convivencia y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**PARÁGRAFO 1:** En los casos en los que un colaborador incurra en una falta al presente reglamento y cuya sanción no amerite la terminación del contrato, deberá asistir nuevamente a una re inducción.

Igualmente, se realizará una re inducción a todos los empleados por lo menos cada año o antes, en el momento que se produzcan cambios en lo dictaminado en el presente reglamento, y según las condiciones establecidas en el Procedimiento de Inducción y Re inducción a Colaboradores, con Código GHU-PR-02, de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 9:** Respecto a los programas de capacitación y entrenamiento, los colaboradores de Enecon tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Participar en las actividades de capacitación y entrenamiento programadas por la empresa, sin importar el horario y el día que se haya establecido.
- b) La capacitación debe guardar relación directa con las funciones que desempeña el colaborador
- c) Informar sobre eventuales necesidades de capacitación y/o entrenamiento de la dependencia donde laboran.
- d) Participar en la totalidad de las actividades de capacitación-formación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- e) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo.
- f) Servir de agente capacitador cuando lo requiera la empresa y según su cualificación.
- g) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

- h) Asistir completamente a los programas de inducción o re inducción que imparta la empresa, según le corresponda.

**PARÁGRAFO 1:** La inasistencia sin causa justificada a las capacitaciones a las que sea convocado el colaborador, será considerada como una falta y se deberá realizar el proceso disciplinario correspondiente.

## CAPITULO IV DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

**ARTÍCULO 10:** Se clasifican según el tipo de relación laboral así: contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido, contrato por labor u obra contratada, colaboradores ocasionales.

1) Los contratos a término fijo, deben constar siempre por escrito, y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término fijo pactado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra de su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente

Si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente (Art. 46 C.S.T).

2) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio será contrato a término indefinido. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Sin embargo el colaborador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días.

3) Se consideran colaboradores ocasionales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa, los cuales solo tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6 del C.S.T.) Estos colaboradores no tienen el carácter de Colaboradores propiamente dichos de la Empresa.

4) Los colaboradores contratados por una obra o labor determinada, son aquellas personas que prestan servicios a la empresa por el tiempo de ejecución del trabajo o de una obra estipulada en el contrato firmado.

5) Son contratistas independientes todas las personas naturales o jurídicas, con quienes enecon pacte un contrato de prestación de servicios, o la ejecución de una o varias obras a su favor, por un precio determinado, con sus propios medios, con autonomía técnica y administrativa y asumiendo estos contratistas, todos los riesgos durante la ejecución de la tarea contratada.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando se trate de contratos por obra o labor contratada, este finalizará una vez haya concluido la obra y no habrá motivo de continuidad del contrato, ya que el fin o esencia del mismo es la ejecución de la obra contratada.

## CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 11:** Las horas de entrada y salida de los colaboradores son las que a continuación se expresan así:

**DÍAS LABORALES:** los días laborales para el personal administrativo de la sede principal de Enecon ubicada en el municipio de Itagüí es de lunes a viernes y para el personal operativo y administrativo de cada uno de los proyectos podrá ser de lunes a domingo de acuerdo con las necesidades de cada proyecto, con respeto del día de descanso remunerado y demás normas aplicables.

### PERSONAL ADMINISTRATIVO:

#### LUNES A VIERNES

DÍA DE LA SEMANA	HORA DE INGRESO	TIEMPO DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA
LUNES A MIERCOLES	7:00 A.M	60 MINUTOS	5:00 P.M
JUEVES	7:00 A.M	60 MINUTOS	4:30 P.M
VIERNES	7:00 A.M	60 MINUTOS	4:00 P.M

El ingreso de entrada y salida, podrá adelantarse en 30 minutos, circunstancia que dependerá de la distancia entre el domicilio o residencia del colaborador y la sede de Enecon en Itagüí Antioquia. Esto será evaluado por Gestión Humana desde el inicio de la contratación.

### PERSONAL OPERATIVO:

#### LUNES A VIERNES

DÍA DE LA SEMANA	HORA DE INGRESO	TIEMPO DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA
LUNES A MIERCOLES	7:00 A.M	60 MINUTOS	5:00 P.M
JUEVES	7:00 A.M	60 MINUTOS	4:30 P.M
VIERNES	7:00 A.M	60 MINUTOS	4:00 P.M

Enecon cuenta con el permiso del Ministerio de Trabajo, mediante resolución vigente, la cual permite laborar horas extras en la sede principal de la sociedad, sucursales, agencias y/o establecimiento que tenga o llegue a tener dentro del territorio nacional.

# Reglamento de trabajo



**Nota 1:** El horario de trabajo establecido en el presente acápite, se encuentra sujeto a variaciones de conformidad con lo dispuesto por la ley 2101 de 2021, las cuales serán comunicadas de forma oportuna por parte del empleador a los colaboradores.

**Nota 2:** En todo caso, para los colaboradores que no deba presentarse al inicio de la jornada laboral en una sede de la compañía, se entenderá que inician su jornada laboral una vez llegue al sitio de trabajo e inicie la orden de trabajo asignada por parte del proyecto al cual se encuentre vinculado; asimismo, la jornada finalizará una vez se den por finalizadas las labores y se de cierre a la orden de trabajo en el sitio de ejecución de sus funciones.

## **SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Opcionales según la necesidad para todo el personal de la Empresa, y de acuerdo a la autorización otorgada por el Empleador, el cual informará al colaborador la necesidad de la disponibilidad. Dando cumplimiento en todo caso, a la jurisprudencia que actualmente regula la materia.

**PARÁGRAFO 1:** JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** La empresa y el colaborador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el máximo permitido por la ley 2101 de 2021.

**ARTÍCULO 12:** El Empleador no podrá, aun con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 13:** No habrá limitación de jornada para los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de (8) ocho horas diarias constituya trabajo suplementario, no implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 14:** La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. La ley 1098 de 2006, establece en su artículo 114 la jornada de trabajo para adolescentes, así: La duración máxima de la jornada de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas (6) diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2) Los adolescentes mayores diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

**PARAGRAFO 1:** En todo caso, enecon no contratará niños que estén en edad en que la educación aún sea obligatoria. No se deberá contratar a niños de la edad mínima legal, para realizar trabajos peligrosos o dañinos para su salud, seguridad o integridad

## **ARTÍCULO 15: Excepciones en casos especiales:**

1. El límite máximo de horas en el trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. El Patrono debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.
2. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el capítulo V del título VIII del Código Sustantivo de Trabajo, la jornada del adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.
3. Cuando sean indispensables trabajos de urgencia y ellos coincidan con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, bajo la orientación del jefe inmediato que determine el Gerente de la Empresa y/o quien(es) este designe, el tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración exceda la jornada máxima ordinaria. En el presente caso no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo.
4. Cuando la naturaleza de la labor que se esté desarrollando por parte de la Empresa no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de colaboradores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho horas diarias, o en más de cuarenta y ocho horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período no exceda de tres semanas, no pase de ocho horas al día, ni de cuarenta y ocho horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARAGRAFO 1:** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que desempeñe la compañía que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas como solución de continuidad, por turnos sucesivos de colaboradores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) a la semana.

## **CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO. 16.** Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con lo dispuesto por La ley 2466 de 2025, la cual modifica el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo diurno y nocturno quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y las diecinueve horas (07:00 P.M.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.)

**ARTÍCULO 17:** 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 (Artículo 159, C.S.T).

**ARTÍCULO 18: Tasas y liquidación de recargos.**

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso del de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el ART. 20 literal c. de la ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50 de 1990 Artículo. 24).

**PARÁGRAFO 1:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**PARAGRAFO 2:** Implementación Gradual. El recargo del 100% para los días de descanso remunerado que se preste el servicio, será implementado de forma gradual de conformidad con lo dispuesto por la ley 2466 de 2025, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos del artículo 14 de la ley 2466 de 2025.

**ARTICULO 19:** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para el efecto en este reglamento. El jefe inmediato deberá llevar al día el correspondiente registro de horas extras, el cual deberá estar firmado en cada período de pago, por el colaborador como prueba de acuerdo referente a la coincidencia entre las horas trabajadas y las horas reportadas a nómina para su respectivo pago.

**PARAGRAFO 1:** Puede repartirse la jornada máxima ordinaria semanal de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 20:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

## LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

**ARTÍCULO 21:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**ARTÍCULO 22:** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y colaboradores de diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Ley 789 de 2002 Art. 51)

## CAPÍTULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 23:** La empresa podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de colaboradores con quienes podrá pactar remuneraciones de las cuales no opera el recargo del (35%) que señala el numeral 1o artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 24:** El trabajo de horas extras que se hicieron en los turnos especiales que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del (25%) sobre el valor de salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

**ARTÍCULO 25:** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los colaboradores que efectúen labores iguales o similares.

**ARTÍCULO 26:** Las empresas no podrán contratar los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el decreto 2352 de 1965 a los colaboradores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del Art. 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 27:** Si en cualquier momento se comprobare que el colaborador vinculado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno, siempre y cuando no se haya celebrado pacto de exclusividad en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 28:** En los casos que la empresa que requiera hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 1 del Decreto 2352 de 1965, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los colaboradores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Empresa.

## CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGADOS

**ARTICULO 29:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

1. Todos los colaboradores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el colaborador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51/83, artículo 1).

**ARTÍCULO 30:** El descanso en los días domingos y demás días expresados en este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas.

**ARTÍCULO 31:** El aviso sobre el trabajo dominical. Cuando se tratará de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación de personal de colaboradores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta misma relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (C.S.T, Art. 185).

## **ARTÍCULO 32: Remuneración.**

1) El Empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los colaboradores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltaren al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o Disposición del empleador.

2) No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical del colaborador que deba recibir por este mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

3) Para los efectos de este artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el colaborador.

4) Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

5) El trabajo en domingos y festivos se remunerará de conformidad con lo dispuesto en la ley 2466 de 2025, en concordancia con lo dispuesto por el parágrafo segundo del artículo 18 del presente reglamento.

6) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

7) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L.789/02, Artículo 26). Debe quedar claro que el colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**ARTÍCULO 33: Salarios Variables.** Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tareas, destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el colaborador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezcan más favorablemente al colaborador en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el ART. 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 34: Valor de la Remuneración.** Como remuneración del descanso, el colaborador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

1) En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

El criterio para decidir si el pago del salario conlleva el de los descansos no es propiamente el hecho de que el estipulado sea el fijo, sino el de que el pactado lo sea a base de sueldo.

**ARTÍCULO 35: Trabajo excepcional:** El colaborador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el colaborador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

El colaborador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el ART. 180 del Código Sustantivo de Trabajo.

En caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c. de la ley 50 de 1.990, el colaborador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**ARTÍCULO 36:** Las personas que por conocimientos técnicos por razón del trabajo que ejecuten, no puedan ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del C.S.T.

**ARTÍCULO 37: Formas de Descanso compensatorio:**

El descanso semanal compensatorio puede darse en otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que labore el día descanso o por turnos. Previa revisión y acuerdo con el jefe inmediato.

## CAPITULO IX DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

**ARTÍCULO 38:** Cuando por motivos de fiesta no determinada en este reglamento, o la empresa suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPITULO X VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 39:** Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

1) 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 colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al colaborador con treinta (30) días de anticipación la fecha en que se le concederá las vacaciones.

**ARTÍCULO 40:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas.

**PARÁGRAFO:** Decreto 2737 1989 **vacaciones anuales remuneradas. Duración.**

1. Los colaboradores menores de Dieciocho (18) años de edad tienen derecho a gozar de Veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, vacaciones que el empleador deberá hacer coincidir con las vacaciones escolares.

2. Para los colaboradores menores de Dieciocho (18) años de edad no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

3. Queda así mismo prohibida la acumulación de vacaciones para los colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad, quienes deberán disfrutar en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

**ARTÍCULO 41: Compensación en dinero:**

1) Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía Nacional y la Industria.

2) Modificado ley 995 de 2005 Art. 2. Los colaboradores del sector público y privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que éstas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

3) En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador.

**ARTÍCULO 42: Acumulación:** En todo caso, el colaborador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de colaboradores técnicos, especializados, o personal de confianza, o de manejo. Si el colaborador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

**ARTÍCULO 43:** La empresa puede determinar para todos o parte de sus colaboradores una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así, se hiciera, los que en tal época, no llevaran un añocumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTÍCULO 44:** El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización de la empresa; si esta no aceptare el candidato indicado por el colaborador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del colaborador que se ausenta en sus vacaciones.

**ARTÍCULO 45:** Durante el periodo de vacaciones el colaborador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas, en consecuencia solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor en días de descanso obligatorio y el valor de trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

**PARÁGRAFO:** A los colaboradores que han gozado de vacaciones anticipadas no se les podrá hacer ninguna deducción de sus prestaciones sociales o salarios.

**ARTÍCULO 46:** Todo Empleador llevará un registro especial de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (D. 13/67, art. 5º).

**PARÁGRAFO 1:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

**PARÁGRAFO 2:** Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación, a un parcial de las vacaciones de los colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo. Este pago se considerará válido si al efectuarlo la Empresa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

**PARÁGRAFO 3:** Queda prohibido que el colaborador durante su período de vacaciones o incapacitado medicamente, asista a la empresa a realizar cualquier tipo de actividad relacionada con el trabajo. En el caso de que un colaborador que este gozando de su período de vacaciones se requiera incorporar antes de cumplirse el tiempo, se debe informar la novedad a la Dirección Administrativa, al menos con dos (2) días de anticipación.

## CAPÍTULO XI PERMISOS

**ARTÍCULO 47:** La Empresa concederá a sus colaboradores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1) En caso de grave calamidad doméstica el colaborador debe dar aviso a la empresa al tiempo de ocurrir éste, o en el menor tiempo posible posterior al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias. Además deberá presentar las pruebas que acrediten la calamidad doméstica de manera inmediata. Dicha calamidad no superará los 3 días, previa evaluación de la situación por el jefe inmediato y Gestión Humana.
- 2) En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los colaboradores.
- 3) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al colaborador o compensarse con el tiempo igual de trabajo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

**ARTÍCULO 48:** Para otorgar permisos para actividades de tipo personal, se debe contar con la autorización expresa del Jefe del área respectiva, quien a su vez debe hacer firmar previamente al colaborador solicitante, una planilla en la que se especifica el día, hora y razón por la cual se otorga el permiso. Igualmente se deberá tener en cuenta el tiempo de antelación para el permiso, conforme lo establece la circular No. 003.

## CAPITULO XII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 49: Formas y libertad de estipulación.**

- 1) El empleador y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra y por tareas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2) No obstante lo dispuesto en los ART. 13,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el colaborador 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 incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de (10) diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al (30%) treinta por ciento de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos como lo señala la ley.

4) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, I.C.B.F, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

5) El colaborador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 50:** Se denomina jornal el salario estipulado por días; y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, Artículo. 133)

**ARTÍCULO 51:** Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el colaborador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese (CST Artículo. 138 numeral 1).

**ARTÍCULO 52:** Se pagará por períodos quincenales al personal administrativo y al personal operativo.

**ARTÍCULO 53:** El salario se pagará directamente al colaborador o a la persona que él autorice por escrito debidamente autenticado así:

1. Salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T Artículo 134).

16

**ARTÍCULO 54: Salario en especie:** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el colaborador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al colaborador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1.990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre el valor real se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a construir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando el colaborador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 55: Procedimiento de fijación. Escala salarial:** El salario mínimo, puede fijarse en pacto o convención colectiva en fallo arbitral.

El consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas prevista en el artículo. 20 literal c. de la ley 50 de 1.990.

**PARÁGRAFO 1:** En los casos en que el personal administrativo ya incorporado, demuestre una mayor calificación académica que beneficie a la empresa o un desempeño destacado, su salario podrá incrementarse a criterio del jefe inmediato y previa autorización del Gerente.

**ARTÍCULO 56:** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero o parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministra al colaborador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará pericialmente sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un colaborador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto en salario en especie no podrá exceder del 30%.

**ARTÍCULO 57:** Cuando se trate de trabajos en equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos colaboradores, salarios, uniformes, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

## CAPÍTULO XIII RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 58:** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Riesgos Laborales y ejecución del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

**ARTÍCULO 59:** Los servicios médicos que requieran los colaboradores se prestarán por las EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

**ARTÍCULO 60:** Todo colaborador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el colaborador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 61:** Los colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos, ordena la empresa en determinados casos. El colaborador que, sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 62:** Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo y prevenir las enfermedades laborales.

**ARTÍCULO 63:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en la ley 1562 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1072 de 2015 ante la E.P.S. y La A.R.L.

**ARTÍCULO 64:** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o incidente, el colaborador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 65:** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 66:** La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el colaborador el aviso correspondiente, no acatar debidamente el tratamiento médico dictaminado o haberlo demorado sin justa causa.

De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

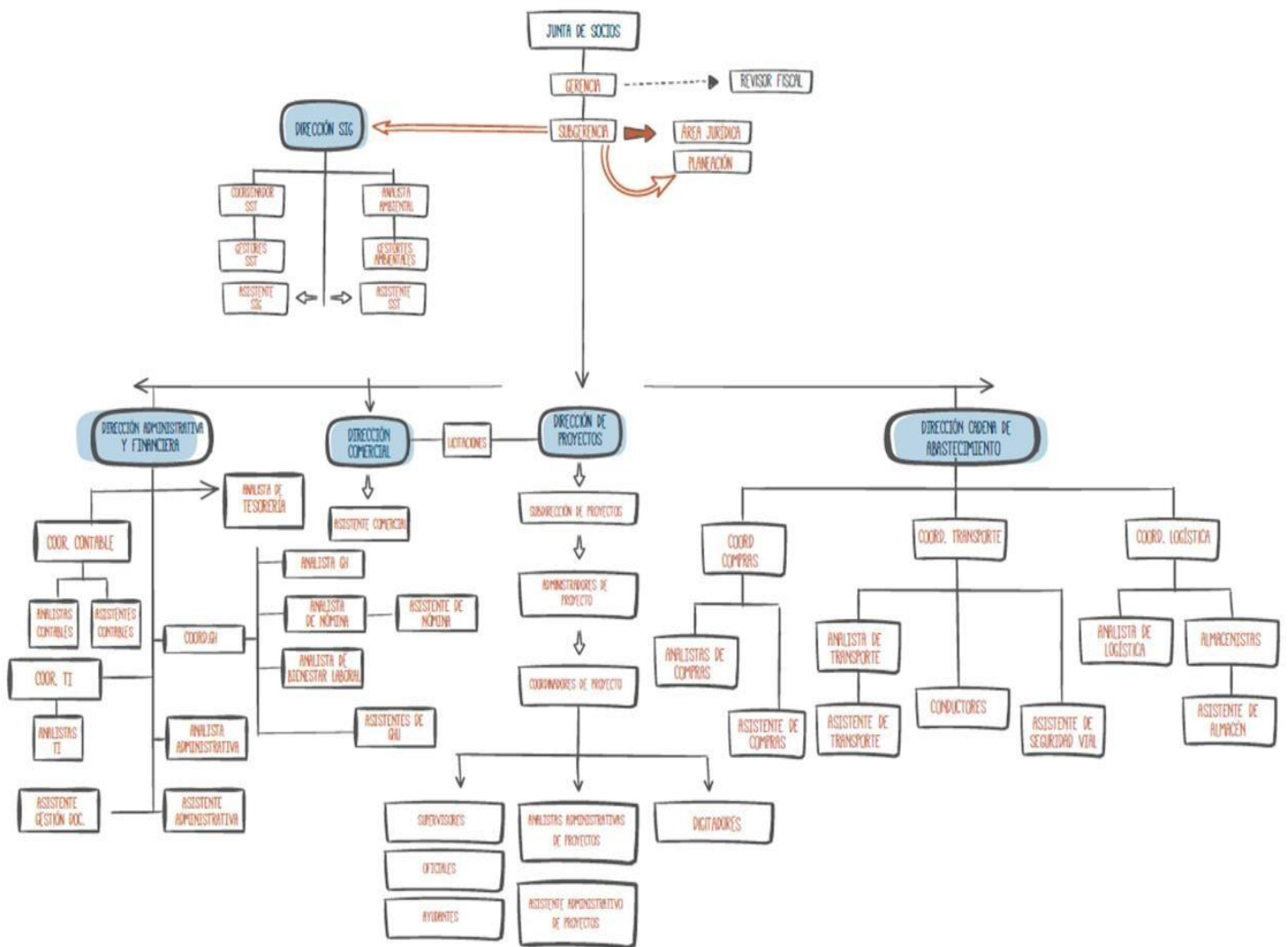
**ARTÍCULO 67:** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

# Reglamento de trabajo



**ARTÍCULO 68:** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los colaboradores, se someterán a las normas del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 de 2015, la Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 y demás, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO



**PARÁGRAFO 1:** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias el gerente o a quien este designe, bien puede ser a los administradores de los contratos en las faltas administrativas y los Gestores SST en las faltas contra la Seguridad y la Salud en el Trabajo, previo debido proceso.

## CAPITULO XV PRESCRIPCIONES DEL ORDEN

**ARTÍCULO 70.** Los colaboradores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Cumplir con el horario, asistiendo de manera puntual a su lugar de trabajo, respetando el tiempo de almuerzo y la hora de salida.
2. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas o señaladas por el jefe inmediato.
3. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo en los términos estipulados; observar los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares, etc., de enecon, y en general acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan el Gerente o las personas que estén designadas por el mismo de acuerdo al orden jerárquico establecido.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los casos 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. En consecuencia el colaborador evitará principalmente hablar con personas extrañas a la Empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, o con los mismos colaboradores revelando información confidencial, deberá entonces mantener en reserva cualquier dato obtenido o que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y no retirar de los archivos de la Empresa, sin previo permiso del representante de ésta, documento alguno.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados y utilizar debidamente los elementos de protección personal, que se le hayan dado para su trabajo.
6. Guardar rigurosamente la moral, lo que incluye un buen trato físico y verbal en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones y sugerencias necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique a las personas, materiales y herramientas de la Empresa.
9. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
10. Observar las medidas preventivas o higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo.

# Reglamento de trabajo



11. Decir la verdad en todo momento.
12. Velar por la conservación y protección del medio ambiente.
13. Tener los documentos vigentes que se requieran para el desarrollo de la actividad, especialmente la licencia de conducción y la matrícula o tarjeta profesional para los que ejercen la profesión eléctrica y de telecomunicaciones.
14. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades laborales.
15. Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo aprobado por las autoridades del ramo. Así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
16. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
17. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún colaborador.
18. Marcar por sí mismo el sistema de control o el formato de permisos a la hora de entrada y salida, así como en el momento de salir de la Empresa con el permiso del caso y en el momento de regreso.
19. Observar estrictamente lo establecido por la Empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y de novedades semejantes.
20. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo exija la Empresa por razones de trabajo.
21. Usar las máquinas, herramientas, útiles y elementos sólo en beneficio de la Empresa. 22. Procurar que las máquinas y equipos den el máximo rendimiento y el mínimo desperdicio, así como dar aviso inmediato sobre los daños notados en ellos.
23. Portar el carné de identificación que otorga la Empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea pedido por razones de cualquier control y para entrar a algunas dependencias o para salir de ellas.
24. Someterse a los controles indicados por la Empresa, en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
25. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera del recinto, cuando éstos sean programados con antelación.
26. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la Empresa, cuando éstos se realicen dentro de la Jornada Laboral.
27. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante adquiridos por el colaborador con la Empresa.

28. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el incumplimiento del colaborador.
29. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la Empresa a sus colaboradores y a sus familiares.
30. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la Empresa. 31. Reportar inmediatamente cualquier anomalía que presencie sobre la labor que desarrolla.
32. Reportar inmediatamente accidente de trabajo que se presente durante el desarrollo de su actividad
33. Reportar accidentes ambientales, o errores procedimentales que puedan poner en riesgo los recursos naturales.
34. Iniciar los trámites de calificación de pérdida de capacidad laboral cuando la incapacidad haya superado los 90 días o en su defecto comunicar a la empresa por escrito para que ella lo realice, a más tardar dentro de los ocho (8) días siguientes a los noventa (90).
35. Informar o colocar en conocimiento inmediatamente de las restricciones médicas a las que fue sometido por parte de la ARL o EPS respectiva.
36. Suspender el trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del colaborador, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del empleador. La suspensión del trabajo que aquí se trata, no da lugar a reducción de salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en el C.S.T. y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras (Art 313 C.S.T.).
37. Los demás que resulten de la naturaleza del Contrato de Trabajo.

**ARTÍCULO 71. Obligaciones especiales para el personal de manejo y confianza como ingenieros residentes y directores de obra, además de las obligaciones que rigen para los demás colaboradores:**

1. Las de obediencia y especial fidelidad para con la Empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar cumplidamente las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la Empresa.
3. Aplicar la política, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Empresa.
4. Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
5. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
6. Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivos de la Empresa.
7. Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal.
8. Dar ejemplo con su propia conducta.

9. Las demás que se deducen del carácter que todo jefe de departamento o sección o supervisor tiene como empleado de dirección y de especial confianza dentro de la Empresa.

10. Obligaciones de los Vigilantes y Celadores y personal de seguridad de directivos.

**PARAGRAFO 1:** El incumplimiento a cualquiera de estas obligaciones especiales para el personal de manejo y confianza se sancionarán como una falta grave. Por primera vez, se podrá suspender el contrato de trabajo hasta por 8 días, y la segunda vez se podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

## CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

### **ARTÍCULO 72: Son obligaciones especiales de la empresa:**

1. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los colaboradores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador y sus creencias.

6. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines en los términos indicados en el presente reglamento

7. Dar al colaborador que solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor, y salario devengado; e igualmente, hacerle practicar examen médico de egreso. Se considera que el colaborador por su culpa, elude o 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.

8. Pagar al colaborador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador. Si el colaborador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso. En los gastos de traslado del colaborador se entienden comprendidos los de los familiares que con el conviven.

9. Conceder a las colaboradoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, con indicación de fechas de nacimiento.

10. Conservar el puesto a las colaboradoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la colaboradora en tales periodos o licencias mencionadas.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los colaboradores menores de dieciocho (18) años, que ordena la ley.
12. Cumplir este reglamento y mantener orden la moralidad y el respecto a las leyes.
13. Garantizar el acceso del colaborador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y conceder licencia remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también su obligación afiliarse a una E.P.S a todos los colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio.
14. Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más colaboradores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor al colaborador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el colaborador que en las fechas de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
15. Garantizar el debido proceso en los casos que el colaborador cometa una presunta falta disciplinaria.

## **CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS COLABORADORES**

### **ARTÍCULO 73: PROHIBICIONES ESPECIALES EN MATERIA AMBIENTAL:**

1. Maltratar animales domésticos, amansados, silvestres vertebrados, o exóticos vertebrados causándole la muerte, o lesiones que menoscaben gravemente su salud o integridad física.
2. Realizar quemas abiertas de cualquier sustancia, residuo, elemento, material, bosque o vegetación natural.
3. Verter sustancias químicas como aceites, gasolina, tiner entre otras a fuentes o corrientes hídricas como ríos, quebradas y arroyos.
4. Arrojar residuos sólidos de cualquier naturaleza a fuentes o corrientes hídricas.
5. Abandonar los residuos sólidos generados durante la ejecución de las actividades en la obra.
6. Realizar intervención a la vegetación –PODA o Tala- sin contar con el respectivo permiso de la autoridad ambiental.
7. Realizar intervención de PODA y Tala de organismos arbóreos en previos privados sin realizar con anterioridad el trámite del permiso de paso.
8. Incumplir con las instrucciones dadas desde la gestión Ambiental relacionadas con la separación de los residuos sólidos, el ahorro y uso eficiente del agua y la energía, y demás controles operacionales establecidos

**PARAGRAFO 1:** El incumplimiento a cualquiera de estas prohibiciones especiales en materia ambiental se sancionarán como una falta grave. Por primera vez, se podrá suspender el contrato de trabajo hasta por 3 días, y la segunda vez se podrá suspender hasta por 8 días, y por tercera vez, se podrá terminar el contrato de trabajo con justa causa.

## **ARTÍCULO 74: SE PROHÍBE A LA EMPRESA:**

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los ART. 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las entidades judiciales pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 C.S. del T.

2. Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar del colaborador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas suscripciones en los mismos sitios.

7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del ART. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.

8. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciere además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los colaboradores, los salarios, prestación o indemnización por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

9. Despedir sin justa causa comprobada a los colaboradores que hubieren presentado pliego de peticiones donde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas por arreglo del conflicto.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere a restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad.

11. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad el acoso laboral.
12. Se prohíbe a los empleadores de colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad además de las contempladas en el Código sustantivo de Trabajo las siguientes:
  - a) Trasladar al menor colaborador del lugar del domicilio.
  - b) Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere, atenté contra la salud física, psíquica y moral del menor colaborador.
  - c) Retener suma alguna, salvo el caso de retención en la fuente, aportes a la Seguridad Social y cuotas sindicales, con excepción de los colaboradores menores de catorce años y mayores de doce, cuya cotización al sistema de la seguridad social estarán a cargo exclusivo del patrono.
  - d) Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.
  - e) Despedir a colaboradores menores de edad por motivo de embarazo sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores; el despido que se produjera en este estado y sin que medie la autorización citada no produce efecto alguno y acarrea las sanciones previstas en el numeral 3o. del art. 239. del Código Sustantivo de Trabajo aumentados en una tercera parte.
  - f) Se prohíbe a los padres, tutores, representantes y a los funcionarios señalados en el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo bajo dependencia de terceras personas a ocupar directamente labores de cualquier índole a menores de catorce (14) años de edad que estén bajo su patria potestad y cuidado y que no hayan terminado el quinto (5) año de enseñanza primaria.

## **ARTÍCULO 75: SE PROHÍBE A LOS COLABORADORES:**

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o alucinógenas, o bajo las secuelas propias de su consumo.
2. Llegar con retardo al trabajo en las horas de entrada en la mañana, en la tarde o en un turno; repetir los retardos al trabajo, faltar durante la jornada, durante la mañana, durante la tarde o durante el turno, retirarse del trabajo antes de la hora indicada.
3. Portar o guardar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución de trabajo; suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen y perjudiquen las máquinas, elementos, edificaciones, talleres y salas de trabajo.
9. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las Directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa.
10. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo colaborador.
11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.
12. Ejecutar defectuosamente el trabajo.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Empresa.
14. Confiar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y materiales de la Empresa asignados al colaborador.
15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Empresa.
16. Retirarse del turno antes de finalizar la jornada laboral.
17. Dejar de marcar el control de ingreso y salida, o hacerse pasar por otro colaborador o sustituir a éste en cualquier forma irregular.
18. Emplear para cualquier efecto, el carnet de otro colaborador.
19. Aún en el caso de orden, permiso o motivo justificado, gastar más tiempo del normal necesario, dentro o fuera de la Empresa, salvo la justificación para cada caso.
20. Verificar reuniones de interés particular en el sitio de trabajo de la Empresa, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
21. Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
22. Ingerir dentro de la Empresa y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
23. Fumar en lugares donde esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la Empresa

24. Iniciar, auspiciar o tomar parte en juegos prohibidos en los lugares de trabajo o cualquier lugar oficial de la Empresa, sea o no en horas o días de trabajo.
25. No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales según el caso.
26. Haber presentado para la admisión en la Empresa, o presentar después para cualquier efecto, cualquier documento o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
27. Tachar, modificar, alterar o suscribir documentos falsos, dolosos, para beneficio propio o de un tercero.
28. Presentar o proponer, para liquidaciones de cesantías, promesas de compra –venta u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.
29. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa, sin autorización expresa de esta misma.
30. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, a compañeros de trabajo o a terceras personas, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones, dentro o por fuera del lugar de trabajo.
31. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros colaboradores, o tomar parte en tales actos.
32. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Empresa, en horas de trabajo.
33. Fijar papeles y carteles o escribir en los muros internos o externos de la Empresa, sin la debida autorización.
34. Transportar en los vehículos de la Empresa sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
35. Manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.
36. Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
37. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, sin la autorización correspondiente.
38. Sustraer de la compañía o establecimiento, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, insumos, las materias primas o productos elaborados, o cualquier otro bien de propiedad de la empresa, sin permiso del Gerente.
39. En forma especial se prohíbe a los colaboradores incumplir sus obligaciones en materia de aseguramiento de la calidad y seguridad industrial. Cualquier violación en esta materia constituirá una falta grave. Si el incumplimiento es reiterado, el empleador podrá terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo.

40. Realizar conductas de acoso laboral.
41. No utilizar los elementos de protección personal para desempeñar las funciones que así lo requieran.
42. Hacer caso omiso a las circulares que se generen de obligatorio cumplimiento para todo el personal de enecon.
43. Hacer uso del nombre de la empresa y las empresas contratistas para realizar préstamos ante terceros.
44. Los demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Empresa.

## CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 76:** La empresa no puede imponer a sus colaboradores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

**ARTÍCULO 77.** Se establecen como **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias así:

No.	Faltas leves	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
1	El retardo de hasta (5) minutos en la hora de entrada al trabajo o retirarse del turno antes de finalizar la jornada laboral, sin la excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.	Una multa de cinco mil pesos (\$5.000) siempre y cuando no sea superior a los 20 minutos	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 3 días
2	La falta al trabajo en el turno, jornada correspondiente o en tiempo disponible, sin justa causa, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa	suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	la terminación del contrato con justa causa
3	Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 3 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 8 días
4	Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las Directivas de la Empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la Empresa.	suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días	suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días	la terminación del contrato con justa causa

# Reglamento de trabajo



5	Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso del superior respectivo.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 3 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 8 días
6	Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Empresa sin cause un perjuicio económico a la misma.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 3 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 8 días
7	Emplear para cualquier efecto, el carnet de otro colaborador.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
8	Dejar de marcar el control de ingreso y salida, o hacerse pasar por otro colaborador o sustituir a éste en cualquier forma irregular	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
9	Aún en el caso de orden, permiso o motivo justificado, gastar más tiempo del normal necesario, dentro o fuera de la Empresa, salvo la justificación para cada caso.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
10	No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales según el caso.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
11	Hacer caso omiso a las circulares que se generen de obligatorio cumplimiento para todo el personal de enecon.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
12	Hacer uso del nombre de la empresa y las empresas contratistas para realizar préstamos ante terceros.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
13	Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Empresa, en horas de trabajo.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días
14	Fijar papeles y carteles o escribir en los muros internos o externos de la Empresa, sin la debida autorización.	llamado de atención por escrito con	suspensión en el turno de trabajo	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días

# Reglamento de trabajo



		copia a la hoja de vida	hasta por 2 días	
15	No asistir a las reuniones generales o de grupo sin justa causa.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión en el turno de trabajo hasta por 2 días	suspensión en el turno de trabajo hasta por 5 días

**PARÁGRAFO:** Si se tiene evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea por retardo fue motivado por consumo de alcohol o drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez.

**ARTÍCULO 78.** Se establecen como faltas graves y sus sanciones disciplinarias así:

No.	Faltas Graves	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez
1	Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
2	Presentarse en los estados anteriormente descritos al sitio de trabajo. Deberá realizarse el procedimiento establecido en Seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la tabla de alcoholemia y a la afectación en el comportamiento y a la actividad a desempeñar por el colaborador	Si se encuentra en grado 0 se deberá proceder con un llamado de atención con copia a la hoja de vida, y no se le permitirá realizar actividades de alto riesgo.		
3	Portar o guardar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
4	Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución de trabajo; suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
5	Poner en peligro por actos u omisiones la seguridad personal o de las personas que laboran o transitan por los lugares donde se realice la actividad, por no utilizar los implementos de seguridad y de trabajo necesarios y proveídos por la compañía o que amenacen o perjudiquen las maquinas elementos, edificaciones o lugares de trabajo	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa

# Reglamento de trabajo



6	Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo colaborador	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
7	Ejecutar defectuosamente el trabajo	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
8	Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Empresa cuando causen perjuicio de consideración a la empresa.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
9	Confiar a otro colaborador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y materiales de la Empresa asignados al colaborador	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
10	Realizar reuniones de interés particular en el sitio de trabajo de la Empresa, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
11	Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
12	Fumar en lugares donde esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo para las personas o bienes de la Empresa	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
13	Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Empresa, sin autorización expresa de esta misma.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
14	Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros colaboradores, o tomar parte en tales actos	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa

# Reglamento de trabajo



15	Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, a compañeros de trabajo o a terceras personas, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones, dentro o por fuera del lugar de trabajo.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	la terminación del contrato con justa causa	
16	Transportar en los vehículos de la Empresa sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
17	Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a la persona designada.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
18	No utilizar los implementos de trabajo asignado para su protección personal, la de sus compañeros y transeúntes.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
19	Negarse a realizar el examen médico cuando se tenga conocimiento u sospecha que se encuentra en estado de ebriedad o bajo los efectos de alucinógenos todo lo anterior por la delicada labor a la que se dedica la compañía.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
20	Destruir, botar, dañar dolosamente o por negligencia, los instrumentos y útiles que le hayan sido confiados y/o no restituir las materias primas sobrantes	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
21	Faltar a la verdad o mentir ante las solicitudes o requerimientos que realice la empresa	una suspensión hasta por tres (3) días	una suspensión hasta por quince (15) días	la terminación del contrato con justa causa
22	Omitir o dejar de comunicar oportunamente las situaciones que permiten evitar daños y perjuicios a la empresa.	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
23	Incumplimiento a los compromisos de orden económico adquiridos por el colaborador con la empresa	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa

24	No reportar oportunamente el accidente de trabajo	Una suspensión hasta por ocho (8) días	Una suspensión hasta por treinta (30) días	la terminación del contrato con justa causa
----	---------------------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------	---------------------------------------------

## CAPÍTULO XIX JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 79:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, los indicados en el ART. 7 del decreto 2351 de 1965, Y todos los indicados en el artículo 78 CAPÍTULO XVIII de este Reglamento de Trabajo:

### **POR PARTE DEL EMPLEADOR**

1. El haber sufrido engaño por parte del colaborador mediante la presentación de certificados o cualquier otro tipo de documentos falsos para su admisión o durante la ejecución de labor, tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o faltas de disciplina en que incurra el colaborador en sus labores contra el empleador, de los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el colaborador fuera del servicio en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, personal directivo, jefes, compañeros de trabajo, vigilantes o terceras personas
4. Toda conducta reiterada y demostrada ejercida sobre un empleado de enecon, sin importar su nivel jerárquico, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
6. Toda negligencia o descuido que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas y los recursos de la empresa.
7. Todo acto inmoral o delictuoso que el colaborador cometa en las instalaciones, establecimiento o lugares de trabajo en el desempeño de sus labores.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban al colaborador de acuerdo con los Art. 58 y 60 del Código Sustantivo de trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en aptos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

9. La detención preventiva del colaborador 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 extinción del contrato.
10. Que el colaborador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
11. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del colaborador y con el rendimiento promedio en labores análogos, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
12. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del colaborador, de las obligaciones convencionales o legales.
13. Todo vicio del colaborador que perturbe la disciplina del establecimiento, o la seguridad y el ambiente, durante la ejecución de las labores encomendadas.
14. La renuncia sistemática del colaborador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
15. La ineptitud del colaborador para realizar la labor encomendada.
16. El reconocimiento al colaborador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
17. Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, elaboración de nóminas, liquidación de contratos, efectos de comercio, valores y elementos de producción y herramientas que el colaborador reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el colaborador disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o en la oportunidad en que debe hacerlo.
18. Aceptar o solicitar dinero, créditos o dádivas a los clientes o proveedores de la Empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichas personas tramiten ante la Empresa.
19. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Empresa.
20. Certificar a la Empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad.
21. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior jerárquico.

22. El incumplimiento reiterado de las normas y procedimientos en materia de aseguramiento de la Calidad y violar las normas de Seguridad y Salud en el trabajo.

23. Manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.

24. No contar con la matricula o tarjeta profesional del sector eléctrico y de telecomunicaciones, si la misma es un requisito indispensable para el desarrollo de las funciones propias del cargo.

25. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, sin la autorización correspondiente.

26. Sustraer de la compañía o establecimiento, los útiles de trabajo, herramientas, equipos, materiales, insumos, las materias primas o productos elaborados, o cualquier otro bien de propiedad de la empresa, sin permiso del Gerente.

27. Realizar conductas de acoso laboral de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la normativa vigente.

28. Realizar conductas de acoso sexual de conformidad con lo establecido en el presente reglamento y la normativa vigente.

28. Las demás previstas y señaladas por la Ley.

## **POR PARTE DEL COLABORADOR**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el colaborador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento a la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al colaborador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el colaborador no puede prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad y su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al colaborador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por validas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los ART. 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos o el presente reglamento.
9. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el presente reglamento.

**PARAGRAFO 1:** La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## CAPITULO XX

### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 80:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono o las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones, deberán citar previamente por escrito al colaborador, con el fin de que el inculpado directamente explique su versión o justificación de los hechos enjuiciados y si este es sindicalizado, debería estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva. (Art 115 del C.S.T).

**ARTÍCULO 81:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art 115 del C.S.T).

## CAPITULO XXI

### RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

37

**ARTÍCULO 82:** Todos las denuncias quejas o reclamos que tengan los colaboradores relacionadas con el trabajo en enecon deberán ser dirigidas directamente por escrito al superior respectivo según el orden jerárquico establecido en este reglamento. En los casos de una conducta reiterada del jefe o cualquier empleado de enecon orientada a infundir miedo, ansiedad o desmotivación, generadas por actos de agresión física (independientemente de sus consecuencias), las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona o la utilización de palabras soeces deberán ser comunicadas por escrito al Comité de Convivencia Laboral (CCL) quienes en un término no mayor a quince (15) días hábiles deberán emitir un acta con la decisión de cada caso ante él expuesto.

**PARAGRAFO 1:** El CCL deberá acatar el procedimiento contenido en este reglamento, para intervenir una queja o denuncia por una presunta conducta de acoso laboral. Igualmente deberán comunicarlo a todas las personas vinculadas a enecon cuando dicho procedimiento sea modificado.

**ARTÍCULO 83:** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, al colaborador o colaboradores puedan asesorarse del sindicato respectivo si existiere o convocar a los testigos que considere pertinentes los cuales no deben exceder de cinco (5).

## CAPITULO XXII

## SE INCORPORA EN ESTE CAPÍTULO TODO LO RELACIONADO CON LA LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL

En este capítulo se incorpora la normatividad relacionada con la prevención del acoso laboral, la cual formará parte integral de este reglamento:

**ARTÍCULO 84: Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** La ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los colaboradores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**PARÁGRAFO 1:** La ley 1010 de 2006, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

**ARTÍCULO 85: Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, colaborador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

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

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

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

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

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

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del colaborador.

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

**ARTÍCULO 86: Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

**PARAGRAFO 1:** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 87: Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 88: Graduación.** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

**ARTÍCULO 89: Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como colaborador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los colaboradores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

**Parágrafo 1:** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 90. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales

- y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás colaboradores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
  - l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
  - m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
  - n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

**ARTÍCULO 91: Conductas que no constituyen acoso laboral.** 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.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- 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 conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- f) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) 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 92: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

1. El presente reglamento interno de trabajo prevé como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral el siguiente procedimiento interno, el cual debe ser confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las eventuales conductas que ocurran en el lugar de trabajo y que se presuman son constitutivas de acoso laboral:
  - a. Creación de comité de convivencia laboral (CCL), el cual estará integrado por 2 representantes del área administrativa y 3 empleados del área operativa. En estos últimos se seleccionarán democráticamente a través de votación.
  - b. El Comité tendrá una duración de dos años (2), contados desde el día de su conformación.
  - c. El comité de convivencia una vez instaurado, deberá realizar acciones de prevención y promoción de buen trato, y canalizar con objetividad y transparencia las quejas, denuncias o reclamos relacionados con presuntas conductas de acoso laboral. Tendrá un tiempo máximo de 8 días hábiles para realizar las investigaciones pertinentes y recolectar pruebas ya sean documentales, testimoniales o video gráficas referidas al caso en cuestión.
    1. El colaborador de ENECON S.A.S que se considere víctima de una conducta de acoso laboral deberá poner en conocimiento los hechos ante el jefe inmediato o ante los integrantes del CCL. La denuncia deberá dirigirse por escrito y narrar los detalles de los hechos denunciados y al que se deben anexa pruebas como documentos, testimonios de testigos o video gráficos. La persona habilitada según el presente procedimiento, que reciba la denuncia en tales términos deberá poner en marcha el siguiente procedimiento:
      - a. Recepción de la denuncia, queja o reclamo, la cual debe diligenciar el colaborador denunciante, por escrito y detallando las personas y eventos en los que se ha repetido la presunta conducta de acoso laboral.
      - b. Los integrantes del CCL dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles se reunirán para analizar la denuncia y emprender previa a la citación del presunto responsable, la respectiva investigación de los hechos denunciados.
      - c. En un tiempo no mayor a diez (10) días hábiles, cita al presunto acosador para que se defienda o dé su versión de los hechos acusados.
      - d. En un tiempo no mayor de cinco (5) días hábiles el CCL deberá determinar la decisión al caso investigado y en un acta escrita, describirá las pruebas valoradas durante la investigación y deberá argumentar en el acta el por qué su decisión.
      - e. En caso de comprobar el CCL que efectivamente existe una conducta de acoso laboral, el gerente y/o coordinador (a) administrativo (a) impondrá la respectiva sanción estipulada en el presente reglamento. De no advertir la configuración del acoso laboral, deberá dejar

constancia en el acta, de los compromisos que cada una de las partes implicadas, debe asumir para evitar nuevas confrontaciones.

- f. Durante los dos (2) meses siguientes el CCL deberá realizar seguimiento al cumplimiento de los compromisos pactados y consignados en el acta.
- g. El CCL en conjunto con el líder de salud ocupacional, programará actividades de capacitación y formación para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, relacionadas especialmente con comunicación asertiva, liderazgo, resolución pacífica de conflictos, inteligencia emocional y otras que sean pertinentes según las necesidades identificadas.

**Parágrafo 2º.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de las personas que deben cumplir con esta tarea al interior de la empresa, se entenderá como un incumplimiento a sus funciones y serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención escrito, por segunda vez con suspensión de un día, por tercera vez suspensión de una semana y por cuarta vez, terminación del contrato con justa causa.

**Parágrafo 3º.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, como medida correctiva cuando ello fuere posible.

**ARTÍCULO 93: Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del colaborador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al colaborador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del colaborador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**Parágrafo 1.** Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**Parágrafo 2.** Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar argumentando objetivamente la suspensión provisional del empleado, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

**ARTÍCULO 94: Garantías contra actitudes retaliatorias.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

**Parágrafo.** La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio 44 de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**ARTICULO 95: Competencia.** Son competentes para conocer en ENECON S.A.S de las denuncias por presuntas conductas de acoso laboral, Recursos humanos, los integrantes del CCL y la gerencia administrativa.

**ARTÍCULO 96: Temeridad de la queja de acoso laboral.** Cuando, a juicio del CCL, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción disciplinaria.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a financiar las actividades formativas para la promoción del buen trato al interior de ENECON.

**ARTÍCULO 97: Caducidad.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

## CAPITULO XXIII

### SE INCORPORA EN ESTE CAPÍTULO TODO LO RELACIONADO CON LA LEY 2365 de 2024 SOBRE ACOSO SEXUAL.

**ARTÍCULO 98:** DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. se entenderá por acoso sexual 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 y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

**ARTÍCULO 99.** CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona; Bromas sexuales; Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales; Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas; Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria; Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales; Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas; Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo; Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo; Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas; Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual; Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona; Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual; Agresiones físicas de carácter sexual.

**ARTÍCULO 100.** DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 101.** DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 102.** ÁMBITO DE APLICACIÓN. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 103.** OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

**ARTÍCULO 104º.** GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso de conformidad con las garantías establecidas en la ley.

## CAPITULO XXIV

### PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 98:** El empleador deberá publicar este reglamento de forma virtual en la página web de la compañía, al igual que podrá efectuar adicionalmente la fijación de una copia de caracteres legibles en la sede de la compañía. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación podrá hacerse en cada uno de ellos.

Se deberá además socializar con todos los colaboradores de enecon.

## CAPITULO XXV

### VIGENCIA

**ARTÍCULO 99:** El presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su socialización y publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

## CAPITULO XXVI

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 100:** Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

47

## CAPITULO XXVII

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 101:** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al colaborador.

Ciudad: Itagüí  
Departamento: Antioquia  
Dirección: carrera 56 # 72 A 94  
Teléfono: 4485828  
Fecha: 27 de junio de 2025.



---

**LUIS ALFREDO TORRES SALAS**  
Gerente ENECON