



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE.
ENERGUAVIARE S.A E.S.P**

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	1 de 16

ACTO DE GERENCIA No. 688
(29/06/2023)

“Modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV”

El Gerente de la Empresa de Energía Eléctrica de Departamento del Guaviare ENERGUAVIARE SA ESP, en ejercicio de sus funciones estatutarias y,

CONSIDERANDO:

1. Que mediante circular N° 083 del 2 de junio de 2023 se pone en conocimiento el Acto de Gerencia No. 532 del 31 de mayo de 2023, en el que El Gerente dispuso **INFORMAR:**
 - 1.1. *Sobre la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV y que los demás capítulos dispuestos en el Reglamento de Trabajo continúan vigentes.*
 - 1.2. *Sobre los términos que Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados pueden solicitar a la empresa los ajustes que estimen necesarios si consideran que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.*
 - 1.3. *Que la vigencia de la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV entrará a regir al día siguiente en que se entienda agotado el trámite indicado en el numeral anterior.*
2. Que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, conforme al artículo quinto del Acto de Gerencia No. 532 del 31 de mayo de 2023 y la Circular N° 083 del 2 de junio de 2023 se estableció el siguiente cronograma:

Fecha	Actividad
2 de junio de 2023	Publicación circular con la cual se informa que se adopta la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	2 de 16

Del 5 al 27 de junio de 2023	<p>Recepción de solicitud de ajustes que Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados, estimen necesarios por considerar que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Dichos escritos, deberán ser allegados en el término señalado a través del correo electrónico juridica@energuaviare.com.co</p>
Del 28 de junio al 5 de julio de 2023	<p>Consolidación y análisis de ajustes solicitados.</p> <p>En el evento de que vencido el término no se presentaren observaciones. Se prescindirá de este término y se dará continuidad a las actividades del presente cronograma.</p>
6 de julio de 2023	<p>Publicación de Acto de Gerencia informando sobre la presentación o no de ajustes y de ser el caso decisión frente a las solicitudes de ajustes.</p>

3. Que la difusión del Acto de Gerencia No. 532 del 31 de mayo de 2023 y la Circular N° 083 del 2 de junio de 2023, fue realizada a través de los correos corporativos de la empresa y el chat de WhatsApp “ENERGUAVIARE INFORMA”.
4. Que el 27 de junio de 2023, venció el término para que a través del correo juridica@energuaviare.com.co se recepcionara la solicitud de ajustes que Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados, estimasen necesarios por considerar que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. Que a partir del 28 de junio de 2023, se inició la actividad de consolidación y análisis de ajustes solicitados, evidenciando que vencido el término para presentación de objeciones por parte de Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados, no se presentaron objeciones a la modificación de los capítulos I al IV del Reglamento Interno de Trabajo; en consecuencia se prescindirá del término restante para consolidación y análisis y se procede a publicar Acto de Gerencia informando sobre la inexistencia de objeciones.
6. En mérito de lo expuesto,

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWSKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	3 de 16

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: INFORMAR que vencido el término de presentación de objeciones el 27 de junio de 2023, los trabajadores no sindicalizados ni Sintraelec Subdirectiva Guaviare presentaron objeciones a la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV por contravenir los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, precisando que, las consideraciones expuestas por la Organización Sindical en escrito del 22 serán analizadas para los procesos de actualización al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV se adopta conforme a lo establecido en el Acto de Gerencia No. 532 del 31 de mayo de 2023; en consecuencia, los capítulos I al IV del Reglamento de Trabajo, quedarán así:

CAPITULO I SIGNIFICADO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 1. SIGNIFICADO Y ALCANCE: El presente, es el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare – ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., identificada con Nit. 822.004.680-9, con domicilio principal en la calle 8 No. 23 – 55 del barrio Centro de la ciudad de San José del Guaviare, que regirá en todos los lugares en que actualmente y los que en un futuro se llegare a establecer la prestación de servicios de la Empresa; el cual, contiene todas las disposiciones a las que quedan sometidas ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y la totalidad de sus trabajadores.

Este Reglamento, hace parte integral del contrato individual de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y complementa las normas que establece el Código Sustantivo de Trabajo, las Leyes 142 y 143 de 1994, las que reglamente la profesión u oficio desarrollado por cada uno de sus Trabajadores y el manual de funciones.

PARÁGRAFO 1. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	4 de 16

PARÁGRAFO 2. Frente a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios por extensión de la Convención Colectiva y Laudo Arbitral, o las que llegasen a suscribirse en un futuro, prevalecerán las disposiciones allí estipuladas; en lo demás, se aplicará lo aquí establecido.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2. VACANCIA: Para ENERGUAVIARE S.A E.S.P., todo cargo que estando creado en la planta de personal no esté siendo ocupado por un Trabajador de la empresa, se entenderá vacante., esta puede ser definitiva o temporal

PARÁGRAFO 1. La vacancia definitiva de un cargo se origina por renuncia regularmente aceptada, por muerte, reconocimiento de la pensión de vejez, por creación de un nuevo cargo, por promoción de un trabajador, por terminación de un contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, liquidación definitiva de la empresa por parte del empleador y las demás que determine la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2. La vacancia temporal de un cargo se produce cuando quien lo desempeña se encuentra en vacaciones, licencia, incapacidad, suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, periodo de prueba en otro cargo, o cualquier otra causal que genere ausencia temporal del trabajador y que no sea de las definidas en el PARÁGRAFO 1.

ARTÍCULO 3. SUPLENCIA DE VACANCIA: Es el proceso mediante el cual ENERGUAVIARE S.A E.S.P., realiza las acciones tendientes a ocupar un cargo de manera temporal o definitiva.

PARÁGRAFO 1. Las vacantes temporales o definitivas serán cubiertas inicialmente por personal con contrato laboral individual vigente con la empresa conforme a las condiciones que establezca el presente reglamento y los demás procedimientos que lo complementen.

PARÁGRAFO 2. La Gerencia determinará de acuerdo con la necesidad de la empresa las vacancias temporales que serán suplidas.

PARÁGRAFO 3. Para las vacancias definitivas el proceso de suplencia se inicia con el procedimiento de convocatoria interna y continua con los demás procedimientos internos de acuerdo con el caso.

ARTÍCULO 4. CONVOCATORIA DE PERSONAL: La convocatoria consiste en atraer a los posibles aspirantes a ocupar los cargos vacantes; inicia en la búsqueda de los aspirantes y

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	5 de 16

finaliza con la recepción de documentos de estos. La convocatoria puede ser de carácter interno o externo según corresponda.

PARÁGRAFO 1. La convocatoria interna de personal se encuentra dirigida a todos los trabajadores de la empresa.

PARÁGRAFO 2. La convocatoria externa de personal aplica cuando no se logra la selección del personal mediante convocatoria interna, ni se encuentra el perfil requerido dentro del banco de hojas de vida.

ARTÍCULO 5. CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA DE PERSONAL: El contenido mínimo para la convocatoria del personal será el siguiente:

- Nombre del cargo.
- Perfil.
- Duración del contrato.
- Salario.
- Requisitos específicos de participación para cada caso.
- Criterios de selección con la respectiva ponderación.
- Cronograma
- Circunstancias de modificación del cronograma
- Instrucciones para la presentación de la postulación

PARÁGRAFO 1. La elaboración de la convocatoria de personal estará a cargo de la Profesional 02 Talento Humano, quien podrá apoyarse en personal interdisciplinario de la empresa.

PARÁGRAFO 2. La aprobación y firma de la convocatoria de personal interna o externa estará a cargo de la Gerencia.

ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO DE LA CONVOCATORIA INTERNA DE PERSONAL: El procedimiento de convocatoria interna de personal se realizará únicamente para vacancias definitivas y se llevarán a cabo las siguientes actividades:

1. Identificar Vacante: Identificación de la vacante, conforme al artículo 2.
2. Realizar convocatoria interna: El Profesional 02 de Talento Humano, procederá a realizar convocatoria interna a través de uno de los medios de difusión internos, en los cuales comunicará el contenido del artículo 5.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	6 de 16

3. Presentación a convocatoria interna: El trabajador interesado en participar realizará la postulación a la convocatoria interna de personal conforme a las condiciones establecidas en la actividad número 2.
4. Analizar información documentada presentada por los aspirantes: En el evento de presentarse aspirantes a la convocatoria interna, el Profesional 02 de Talento Humano procede a verificar que se cumplan los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria interna de personal, para lo cual podrá apoyarse en un equipo interdisciplinario.
5. Comunicación de resultados: Mediante acto de gerencia se comunicará los resultados a los aspirantes. En el caso de presentarse reclamaciones o vencido el término sin que se hubiesen presentado en forma oportuna mediante acto de gerencia se publicarán los resultados finales.

PARÁGRAFO 1. Antes de iniciar el procedimiento de la convocatoria de personal, la Profesional 02 talento humano con el jefe inmediato de la vacante, revisará la pertinencia del perfil del cargo de acuerdo con las necesidades actuales; y de encontrar razones para modificar el perfil del cargo, se realizará el respectivo procedimiento para actualizar el perfil del cargo con su debida aprobación.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúan del presente procedimiento las vacantes temporales y los cargos de: El Gerente, Los Subgerentes, El (la) Secretario (a) General y Jurídico (a), El (La) director (a) de Planeación, El (La) Jefe de Control Interno y los que llegaren a crearse del nivel directivo, el cual se registrará conforme a los Estatutos de Sociales de la empresa.

PARÁGRAFO 3. En caso de que los aspirantes que se presenten a la convocatoria no reúnan el lleno de requisitos o no exista manifestación de interés de los trabajadores frente a la convocatoria, el proceso de selección se surtirá conforme al artículo 8 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 4. Para el proceso de verificación de perfiles, la Profesional 02 de Talento Humano podrá apoyarse de los Jefes de otras Áreas, según la necesidad.

ARTÍCULO 7. PROMOCIÓN DE PERSONAL: La promoción de personal se surte cuando un trabajador ha sido removido a otro cargo de manera temporal o definitiva.

PARÁGRAFO 1. La promoción temporal de personal se realiza cuando el gerente ha seleccionado un trabajador para ocupar una vacante temporal, donde se suscribirá OTRO SI entre el trabajador y el empleador.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	7 de 16

PARÁGRAFO 2. La promoción definitiva de personal se realiza cuando el trabajador ha sido seleccionado a ocupar una vacante definitiva, a través de convocatoria interna de personal; donde se suscribirá OTRO SI O CONTRATO LABORAL entre el trabajador y el empleador (según sea el caso), con las nuevas condiciones laborales y se supere el periodo de prueba.

ARTÍCULO 8. PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNA DE PERSONAL: Cuando la convocatoria interna de personal no logre la selección de un trabajador para suplir una vacancia definitiva, se realiza la admisión de nuevo personal a la empresa a través del banco de hojas de vida o por convocatoria externa.

ARTICULO 9. CONDICIONES DE ADMISIÓN: Quien aspire a tener un cargo en ENERGUAVIARE S.A E.S.P., además de cumplir con los criterios de selección definidos para la vacancia definitiva o temporal, deberá hacer llegar a la oficina de talento humano, los siguientes documentos:

1. Copia legible del documento de identidad, ampliado al 150%.
2. En el caso de los hombres, el documento que acredite la situación militar definida o certificación provisional que acredite el trámite de la definición de la situación militar; de no contar con el mismo, no constituirá impedimento para la participación del proceso de convocatoria y de ser el caso, su selección para ocupar la vacante. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar¹ término en que no se podrá contabilizar, las demoras que no le sean imputables al trabajador. Una vez vencido el término para la entrega del documento sin que se hubiere hecho entrega de este a la Profesional de Talento Humano, se considera que se incurre en justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo por no cumplir el lleno de requisitos legales para ocupar el puesto de trabajo.
3. Hoja de vida actualizada, con la totalidad de soportes que acreditan lo plasmado en ella.
4. Se entenderá acreditado el nivel educativo con el respectivo título y acta de grado para educación formal, certificaciones para educación para el trabajo y desarrollo humano y constancias de asistencia cuando la intensidad horaria sea hasta 120 horas.
5. Para acreditar la experiencia, se deberá allegar certificados o en su defecto copia del contrato y liquidación que acrediten: tiempo de servicio, actividades o funciones desempeñadas, lugar, remuneración y quien lo expida identificado con nombre, cargo y número de contacto en el cual se pueda corroborar la información.

¹ Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWSKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	8 de 16

6. Copia de matrícula o tarjeta profesional, si fuere aplicable con la respectiva certificación de vigencia.
7. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, previa verificación que las actividades o trabajos no estén prohibidos conforme al artículo 3 de la Resolución 1796 de 2018.
8. Registro Único Tributario (RUT).
9. Acreditar la inexistencia de sanciones mediante los certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios, fiscales, de la profesión respectiva cuando fuere aplicable y el registro nacional de medidas correctivas.
10. Autorización para el tratamiento de datos personales diligenciada.
11. Certificación bancaria de la cuenta en la cual se llevará a cabo el pago de nómina.
12. Afiliaciones o certificaciones a salud y pensión a las que se encuentra afiliado.
13. Exámenes médicos preocupacionales que indique el Profesional 01 SISO.
14. Los demás que le sean solicitados conforme a procesos y procedimientos internos.

PARÁGRAFO 1. Con la presentación de la hoja de vida, el Aspirante a trabajar en la empresa, en el evento de ser seleccionado, acepta y se acoge a los reglamentos, procesos y procedimientos de ENERGUAVIARE S.A E.S.P. y entiende que cualquier alteración o falsificación de los certificados y documentos requeridos, dará lugar a la terminación del proceso de selección de la persona que incurra en estos comportamientos o a la terminación del contrato por justa causa de haberse suscrito contrato individual de trabajo una vez sea conocido el hecho, con independencia de que en forma posterior se hubieren obtenido o no los certificados o documentos presentados requeridos para el cargo, sin importar el tiempo transcurrido desde la celebración del contrato hasta el momento en el cual se conoce de la alteración o falsificación de los certificados y documentos requeridos, sin perjuicio de las acciones legales adicionales que pudiere iniciar la Empresa contra la persona.

PARÁGRAFO 2. Una vez recibidos los documentos anteriores ENERGUAVIARE S.A E.S.P. queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	9 de 16

PARÁGRAFO 3. Para el proceso de verificación de perfiles, la Profesional 02 de Talento Humano podrá apoyarse de los Jefes de otras Áreas, según la necesidad.

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA: Tiene por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Dicho periodo, se establecerá en forma expresa en el contrato de trabajo; el cual no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en los contratos a término fijo inferior a 1 año, ni superar 2 meses para contratos cuya duración sea superior y cuando se trate de contratos a término indefinido. Durante el periodo de prueba, el Empleador puede dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización por terminación del contrato si se determina que el trabajador no es apto.

ARTICULO 11. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Es una forma especial de vinculación, sin subordinación, por un plazo no mayor a dos (2) años, dependiendo de la etapa de formación patrocinada en la que una persona natural recibe formación teórica - práctica en una de las entidades de formación profesional y metódica dispuestas por el artículo 37 de la Ley 789 de 2002 y demás disposiciones que la modifiquen, deroguen o complementen, y a cambio, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. como empresa patrocinadora proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación propia de su estudio; para ello la persona en formación deberá desempeñarse en una de las áreas de la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje, recibiendo por ello un apoyo de sostenimiento mensual, equivalente al 50% de 1 SMLMV en etapa lectiva y en la etapa productiva el 75% del SMLMV o el 100% del SMLMV cuando la tasa de desempleo del país es inferior a 10%, sin que en ningún caso constituya salario.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior, de llevarse a cabo modificaciones legales para la celebración de contratos de aprendizaje para la época en que valla a celebrarse el contrato de aprendizaje; se aplicará lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., tendrá a cargo las obligaciones de cotización en salud y riesgos laborales durante la vigencia del contrato de aprendizaje; más no reconocerá derechos derivados de un contrato laboral; por no serlo.

PARÁGRAFO 3. La vinculación del aprendiz por contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	10 de 16

las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

PARÁGRAFO 4. El contrato de aprendizaje podrá ser suspendido o terminado conforme a las causales que para el efecto determine la ley, las entidades de formación profesional y el contrato de aprendizaje.

ARTICULO 12. MODALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes [30](#) de 1992 y [115](#) de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5o. del Decreto 2838 de 1960.

d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Esto es, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2. ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. podrá celebrar contratos de aprendizaje voluntario de conformidad con el artículo [30](#) de la Ley 789 de 2002, una vez se cumpla con le número mínimo obligatorio de aprendices.

ARTICULO 13. OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR APRENDICES: ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., será notificada de la cantidad de aprendices que debe contratar a través del

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	11 de 16

Representante Legal y quien tendrá los 5 días hábiles siguientes para objetar de ser el caso. Dicha cuantificación se llevará a cabo tomando como referente 1 aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20 trabajadores.

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

ARTICULO 14. REQUISITOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- Razón social de la empresa patrocinadora. Número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación. Que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

ARTICULO 15. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones que se establecen en el contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo del contrato de aprendizaje.
2. Cumplir con el horario, actividades y compromisos académicos y las asignadas en el contrato de aprendizaje.
3. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. para el desarrollo del contrato de aprendizaje; los cuales serán objeto de reintegro.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	12 de 16

4. Conservar estricta confidencialidad sobre la información que conozca en el desarrollo del contrato de aprendizaje.
5. Informar a la Institución Educativa y a la empresa, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica.

PARÁGRAFO. El régimen disciplinario aplicable al aprendiz será el establecido en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca, a la cual se informará cualquier conducta contraria a los procesos y procedimientos de la Empresa que afecte el orden y la disciplina.

ARTICULO 16. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CON EL APRENDIZ: La Empresa adquiere las siguientes obligaciones con el aprendiz:

- Cuando sea necesario o a solicitud del Aprendiz, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., reportará a la Entidad de formación los resultados de la etapa lectiva y productiva, según corresponda.
- Proveer al Aprendiz de herramientas necesarios para realizar las actividades encomendadas por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y de elementos de protección personal, cuando dichas actividades así lo requieran.
- Pagar el apoyo de sostenimiento en términos y oportunidades pactadas en el contrato de aprendizaje.
- Respetar la dignidad, idiosincrasia y sentimientos del Aprendiz.
- Conceder los permisos y licencias a las que tenga derecho el Aprendiz.
- Pagar la cotización en salud y riesgos laborales durante la vigencia del contrato de aprendizaje; más no reconocerá derechos derivados de un contrato laboral, por no serlo.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Son los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de ENERGUAVIARE S.A E.S.P..

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO LABORAL

ARTÍCULO 18. JORNADA DE TRABAJO: Es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a partir del 25 de julio del 2026, es de 42 horas a la semana, distribuidas en máximo 6 días a la semana

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	13 de 16

con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria; hasta entonces, la disminución de la jornada laboral ordinaria, será implementada de manera gradual por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. sin reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exoneración de obligaciones en favor de los trabajadores conforme lo determina el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, así:

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023.
- 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024.
- 44 horas semanales a partir del 25 de julio del 2025.
- 42 horas semanales a partir del 25 de julio del 2026.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2. Los Trabajadores, deberán exceder la jornada ordinaria de trabajo, en los eventos de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse para garantizar la continuidad o calidad del servicio de energía eléctrica en su área de cobertura, eventos en los cuales se reconocerá las horas extras laboradas.

PARÁGRAFO 3. Las excepciones de jornada de trabajo fundamentadas en determinadas actividades se ceñirán a lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.

ARTÍCULO 19. JORNADA DE TRABAJO DE ADOLESCENTES: Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	14 de 16

PARÁGRAFO. Tratándose de menores de edad en gestación o lactancia, a partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia, tendrán una jornada máxima de trabajo de 4 horas, sin afectar salario ni prestaciones sociales.

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO EN DETERMINADAS ACTIVIDADES: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección confianza y para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones debido a sus actividades y por la naturaleza del cargo, sin que ello se considere trabajo suplementario, de horas extras, o exista sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 21. ACUERDOS SOBRE LA JORNADA LABORAL: El empleador y el trabajador de manera temporal o permanente podrán acordar, la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual, no podrán exceder 6 horas diarias ni 36 horas semanales. En estos eventos, no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.

ARTÍCULO 22. SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO EN JORNADA DE TRABAJO: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, éste se ejecutará en otras horas que señale la Empresa, que no excedan del tiempo que dura la suspensión. Además de lo anterior, cuando se presenten labores o actividades que a juicio de la Empresa no pueden ser interrumpidas o bien cuando se requiera trabajo de urgencia o sea indispensable la movilización de maquinaria, elementos y/o equipos, será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que la Empresa ordene, aun fuera de las horas o días ordinarios de labor, en este último evento, el tiempo extra empleado se remunerará conforme a la Ley.

ARTÍCULO 23. CAMBIOS EN LA JORNADA DE TRABAJO Y/O HORARIO LABORAL: Corresponden a una facultad unilateral de la Empresa en cabeza de su Representante Legal, quien podrá previa comunicación a los trabajadores modificar la jornada de trabajo y/o el horario laboral, siempre y cuando la misma se ajuste a los límites legales.

ARTÍCULO 24. HORARIO LABORAL: El horario laboral hasta tanto se realiza la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral ordinaria a la que refiere el artículo 18, corresponde al siguiente:

Personal administrativo

Horario	Desde	Hasta
Entrada en la mañana	7:00 a.m.	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	10:15 a.m.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	15 de 16

Descanso	12:00 m.	2:00 p.m.
Entrada en la tarde	2:00 p.m.	6:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:15 p.m.	4:30 p.m.

Personal operativo

Horario	Desde	Hasta
Entrada en la mañana	7:00 a.m.	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	10:15 a.m.
Descanso	12:00 m.	2:00 p.m.
Entrada en la tarde	2:00 p.m.	5:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:00 p.m.	4:15 p.m.
Sábados		
Entrada en la mañana	7:00 a.m.	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	10:15 a.m.

PARÁGRAFO 1. Los días laborales serán de lunes a viernes para el personal administrativo y lunes a sábados para el personal operativo y los festivos se reconocerán de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Para los electricistas (técnicos 02) y operadores de subestación o quien haga sus veces, que laboran por turnos, cumplirán el turno que le pueda corresponder en forma permanente de lunes a domingo; a la semana siguiente el turno será alternado, así sucesivamente. Los turnos serán:

PRIMERA, TERCERA Y QUINTA SEMANA:

De 6:00 A.M. a 2:00 P.M.

SEGUNDA Y CUARTA SEMANA

De 2:00 P.M. a 10:00 P.M.

PARÁGRAFO 3. La empresa continuará pagando la bonificación que viene reconociendo a los técnicos electricistas o a quienes hagan las mismas funciones en el turno de 10:00 P.M. a 6:00 A.M. (TURNO 010) y a los técnicos electricistas del turno 02, para atender y mantener la prestación del servicio de energía en la localidad de San José del Guaviare. El presente beneficio será incrementado anualmente, en un porcentaje igual al del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o el que determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el porcentaje más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.

PARÁGRAFO 4. El trabajador de turno conforme a programación realizada, no podrá abandonar su trabajo hasta que llegue quien lo reemplazará en el turno respectivo y deberá

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	16 de 16

informar las novedades pertinentes del mismo así como realizar los registros, informes o controles a que hubiere lugar de acuerdo a procesos y procedimientos existentes en la empresa y los que se incorporen en vigencia de la relación laboral.

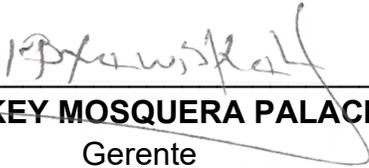
ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR que los demás capítulos dispuestos en el Reglamento de Trabajo de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. continúan vigentes.

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR que la vigencia de la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV entrará a regir a partir del 30 de junio de 2023.

ARTÍCULO QUINTO: ORDENAR al Subgerente Administrativo y la Profesional 02 de Talento Humano que se publique en los lugares de trabajo la presente modificación junto al Reglamento Interno de Trabajo conforme lo estipula el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010.

Se firma a los veintinueve (29) días del mes de junio del año dos mil veintitrés (2023)

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS
 Gerente

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	1 de 17

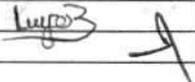
ACTO DE GERENCIA No. 532
 (31/05/2023)

“Mediante el cual se da cumplimiento a lo indicado en la Ley 1429 de 2010 en relación con las Objeciones al Reglamento de Trabajo”

El Gerente de la Empresa de Energía Eléctrica de Departamento del Guaviare ENERGUAVIARE SA ESP, en ejercicio de sus funciones estatutarias y,

CONSIDERANDO:

- La Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare - ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., es una sociedad por acciones de capital mixto, cuyo objeto social es la comercialización y distribución de energía eléctrica en el Sistema Interconectado Nacional (SIN), Generación, Distribución y Comercialización de Energía en Zonas No Interconectadas (ZNI).
- En cumplimiento a su objeto social, la Empresa se rige por las disposiciones Constitucionales y Legales propias de la prestación de un servicio público domiciliario y en particular las de la energía eléctrica, establecidas en la ley 142 de 1994, modificada parcialmente por la Ley 689 de 2001, la ley 143 de 1994, las Resoluciones de la Comisión de Regulación de Energía y Gas Combustible – **CREG**, la Jurisprudencia, Los Estatutos Sociales y demás normas de orden interno.
- En su condición de Empleador, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. se sujeta a lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de la Ley 142 de 1994 y a lo dispuesto en el artículo QUINCUAGÉSIMO CUARTO de los Estatutos Sociales; en consecuencia, sus trabajadores tienen el carácter de trabajadores particulares que se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	2 de 17

4. De conformidad con el "Título IV REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO" del Código Sustantivo de Trabajo, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. se encuentra en obligación de tener reglamento de trabajo, entendido como *"el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio"*.
5. El artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo establece cual es el contenido del Reglamento Interno de Trabajo.
6. Revisado nuestro Reglamento Interno de Trabajo vigente, se evidencia la necesidad de actualizarlo e incorporar los cambios surgidos producto de Laudo Arbitral y de la modificación de las disposiciones legales vigentes desde su vigencia a la fecha; para lo cual se realizará análisis de cada uno de los puntos enunciados en el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo.
7. Producto del análisis efectuado, se plantea las modificaciones parciales al Reglamento Interno de Trabajo, iniciando con los capítulos I al IV.
8. Que el empleador se encuentra facultado para efectuar las modificaciones que considere pertinentes en el Reglamento Interno del Trabajo, cumpliendo con la publicidad de este.
9. Que el Comité de Gestión y Control (CGC), bajo Acta N° 05 del 30/05/2023, ajustó y avaló los cambios propuestos por la Secretaria General y Jurídica a los capítulos del I al IV del Reglamento Interno de Trabajo; para que estos sean puestos a disposición de la Junta Directiva, para su aprobación.
10. Que la Junta Directiva, bajo Acta de reunión extraordinaria No. 268 del 31/05/20223, aprobó Propuesta de modificación Capítulos I a IV del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
11. En mérito de lo expuesto,

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	3 de 17

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: INFORMAR la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV; los cuales quedarán como a continuación se enuncia:

CAPITULO I SIGNIFICADO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 1. SIGNIFICADO Y ALCANCE: El presente, es el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare – ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., identificada con Nit. 822.004.680-9, con domicilio principal en la calle 8 No. 23 – 55 del barrio Centro de la ciudad de San José del Guaviare, que regirá en todos los lugares en que actualmente y los que en un futuro se llegare a establecer la prestación de servicios de la Empresa; el cual, contiene todas las disposiciones a las que quedan sometidas ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y la totalidad de sus trabajadores.

Este Reglamento, hace parte integral del contrato individual de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y complementa las normas que establece el Código Sustantivo de Trabajo, las Leyes 142 y 143 de 1994, las que reglamente la profesión u oficio desarrollado por cada uno de sus Trabajadores y el manual de funciones.

PARÁGRAFO 1. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

PARÁGRAFO 2. Frente a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios por extensión de la Convención Colectiva y Laudo Arbitral, o las que llegasen a suscribirse en un futuro, prevalecerán las disposiciones allí estipuladas; en lo demás, se aplicará lo aquí establecido.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2. VACANCIA: Para ENERGUAVIARE S.A E.S.P., todo cargo que estando creado en la planta de personal no esté siendo ocupado por un Trabajador de la empresa, se entenderá vacante., esta puede ser definitiva o temporal

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	4 de 17

PARÁGRAFO 1. La vacancia definitiva de un cargo se origina por renuncia regularmente aceptada, por muerte, reconocimiento de la pensión de vejez, por creación de un nuevo cargo, por promoción de un trabajador, por terminación de un contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, liquidación definitiva de la empresa por parte del empleador y las demás que determine la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2. La vacancia temporal de un cargo se produce cuando quien lo desempeña se encuentra en vacaciones, licencia, incapacidad, suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, periodo de prueba en otro cargo, o cualquier otra causal que genere ausencia temporal del trabajador y que no sea de las definidas en el PARÁGRAFO 1.

ARTÍCULO 3. SUPLENCIA DE VACANCIA: Es el proceso mediante el cual ENERGUAVIARE S.A E.S.P., realiza las acciones tendientes a ocupar un cargo de manera temporal o definitiva.

PARÁGRAFO 1. Las vacantes temporales o definitivas serán cubiertas inicialmente por personal con contrato laboral individual vigente con la empresa conforme a las condiciones que establezca el presente reglamento y los demás procedimientos que lo complementen.

PARÁGRAFO 2. La Gerencia determinará de acuerdo con la necesidad de la empresa las vacancias temporales que serán suplidas.

PARÁGRAFO 3. Para las vacancias definitivas el proceso de suplencia se inicia con el procedimiento de convocatoria interna y continua con los demás procedimientos internos de acuerdo con el caso.

ARTÍCULO 4. CONVOCATORIA DE PERSONAL: La convocatoria consiste en atraer a los posibles aspirantes a ocupar los cargos vacantes; inicia en la búsqueda de los aspirantes y finaliza con la recepción de documentos de estos. La convocatoria puede ser de carácter interno o externo según corresponda.

PARÁGRAFO 1. La convocatoria interna de personal se encuentra dirigida a todos los trabajadores de la empresa.

PARÁGRAFO 2. La convocatoria externa de personal aplica cuando no se logra la selección del personal mediante convocatoria interna, ni se encuentra el perfil requerido dentro del banco de hojas de vida.

ARTÍCULO 5. CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA DE PERSONAL: El contenido mínimo para la convocatoria del personal será el siguiente:

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	D'VEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	5 de 17

- Nombre del cargo.
- Perfil.
- Duración del contrato.
- Salario.
- Requisitos específicos de participación para cada caso.
- Criterios de selección con la respectiva ponderación.
- Cronograma
- Circunstancias de modificación del cronograma
- Instrucciones para la presentación de la postulación

PARÁGRAFO 1. La elaboración de la convocatoria de personal estará a cargo de la Profesional 02 Talento Humano, quien podrá apoyarse en personal interdisciplinario de la empresa.

PARÁGRAFO 2. La aprobación y firma de la convocatoria de personal interna o externa estará a cargo de la Gerencia.

ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO DE LA CONVOCATORIA INTERNA DE PERSONAL: El procedimiento de convocatoria interna de personal se realizará únicamente para vacancias definitivas y se llevarán a cabo las siguientes actividades:

1. Identificar Vacante: Identificación de la vacante, conforme al artículo 2.
2. Realizar convocatoria interna: El Profesional 02 de Talento Humano, procederá a realizar convocatoria interna a través de uno de los medios de difusión internos, en los cuales comunicará el contenido del artículo 5.
3. Presentación a convocatoria interna: El trabajador interesado en participar realizará la postulación a la convocatoria interna de personal conforme a las condiciones establecidas en la actividad número 2.
4. Analizar información documentada presentada por los aspirantes: En el evento de presentarse aspirantes a la convocatoria interna, el Profesional 02 de Talento Humano procede a verificar que se cumplan los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria interna de personal, para lo cual podrá apoyarse en un equipo interdisciplinario.
5. Comunicación de resultados: Mediante acto de gerencia se comunicará los resultados a los aspirantes. En el caso de presentarse reclamaciones o vencido el término sin que se hubiesen presentado en forma oportuna mediante acto de gerencia se publicarán los resultados finales.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	6 de 17

PARÁGRAFO 1. Antes de iniciar el procedimiento de la convocatoria de personal, la Profesional 02 talento humano con el jefe inmediato de la vacante, revisará la pertinencia del perfil del cargo de acuerdo con las necesidades actuales; y de encontrar razones para modificar el perfil del cargo, se realizará el respectivo procedimiento para actualizar el perfil del cargo con su debida aprobación.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúan del presente procedimiento las vacantes temporales y los cargos de: El Gerente, Los Subgerentes, El (la) Secretario (a) General y Jurídico (a), El (La) director (a) de Planeación, El (La) Jefe de Control Interno y los que llegaren a crearse del nivel directivo, el cual se registrá conforme a los Estatutos de Sociales de la empresa.

PARÁGRAFO 3. En caso de que los aspirantes que se presenten a la convocatoria no reúnan el lleno de requisitos o no exista manifestación de interés de los trabajadores frente a la convocatoria, el proceso de selección se surtirá conforme al artículo 8 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 4. Para el proceso de verificación de perfiles, la Profesional 02 de Talento Humano podrá apoyarse de los Jefes de otras Áreas, según la necesidad.

ARTÍCULO 7. PROMOCIÓN DE PERSONAL: La promoción de personal se surte cuando un trabajador ha sido removido a otro cargo de manera temporal o definitiva.

PARÁGRAFO 1. La promoción temporal de personal se realiza cuando el gerente ha seleccionado un trabajador para ocupar una vacante temporal, donde se suscribirá OTRO SI entre el trabajador y el empleador.

PARÁGRAFO 2. La promoción definitiva de personal se realiza cuando el trabajador ha sido seleccionado a ocupar una vacante definitiva, a través de convocatoria interna de personal; donde se suscribirá OTRO SI O CONTRATO LABORAL entre el trabajador y el empleador (según sea el caso), con las nuevas condiciones laborales y se supere el periodo de prueba.

ARTÍCULO 8. PROCESO DE SELECCIÓN EXTERNA DE PERSONAL: Cuando la convocatoria interna de personal no logre la selección de un trabajador para suplir una vacancia definitiva, se realiza la admisión de nuevo personal a la empresa a través del banco de hojas de vida o por convocatoria externa.

ARTICULO 9. CONDICIONES DE ADMISIÓN: Quien aspire a tener un cargo en ENERGUAVIARE S.A E.S.P., además de cumplir con los criterios de selección definidos para

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	7 de 17

la vacancia definitiva o temporal, deberá hacer llegar a la oficina de talento humano, los siguientes documentos:

1. Copia legible del documento de identidad, ampliado al 150%.
2. En el caso de los hombres, el documento que acredite la situación militar definida o certificación provisional que acredite el trámite de la definición de la situación militar; de no contar con el mismo, no constituirá impedimento para la participación del proceso de convocatoria y de ser el caso, su selección para ocupar la vacante. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar¹ término en que no se podrá contabilizar, las demoras que no le sean imputables al trabajador. Una vez vencido el término para la entrega del documento sin que se hubiere hecho entrega de este a la Profesional de Talento Humano, se considera que se incurre en justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo por no cumplir el lleno de requisitos legales para ocupar el puesto de trabajo.
3. Hoja de vida actualizada, con la totalidad de soportes que acreditan lo plasmado en ella.
4. Se entenderá acreditado el nivel educativo con el respectivo título y acta de grado para educación formal, certificaciones para educación para el trabajo y desarrollo humano y constancias de asistencia cuando la intensidad horaria sea hasta 120 horas.
5. Para acreditar la experiencia, se deberá allegar certificados o en su defecto copia del contrato y liquidación que acrediten: tiempo de servicio, actividades o funciones desempeñadas, lugar, remuneración y quien lo expida identificado con nombre, cargo y número de contacto en el cual se pueda corroborar la información.
6. Copia de matrícula o tarjeta profesional, si fuere aplicable con la respectiva certificación de vigencia.
7. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, previa verificación que las actividades o trabajos no estén prohibidos conforme al artículo 3 de la Resolución 1796 de 2018.
8. Registro Único Tributario (RUT).

¹ Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	8 de 17

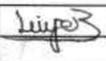
9. Acreditar la inexistencia de sanciones mediante los certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios, fiscales, de la profesión respectiva cuando fuere aplicable y el registro nacional de medidas correctivas.
10. Autorización para el tratamiento de datos personales diligenciada.
11. Certificación bancaria de la cuenta en la cual se llevará a cabo el pago de nómina.
12. Afiliaciones o certificaciones a salud y pensión a las que se encuentra afiliado.
13. Exámenes médicos preocupacionales que indique el Profesional 01 SISO.
14. Los demás que le sean solicitados conforme a procesos y procedimientos internos.

PARÁGRAFO 1. Con la presentación de la hoja de vida, el Aspirante a trabajar en la empresa, en el evento de ser seleccionado, acepta y se acoge a los reglamentos, procesos y procedimientos de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y entiende que cualquier alteración o falsificación de los certificados y documentos requeridos, dará lugar a la terminación del proceso de selección de la persona que incurra en estos comportamientos o a la terminación del contrato por justa causa de haberse suscrito contrato individual de trabajo una vez sea conocido el hecho, con independencia de que en forma posterior se hubieren obtenido o no los certificados o documentos presentados requeridos para el cargo, sin importar el tiempo transcurrido desde la celebración del contrato hasta el momento en el cual se conoce de la alteración o falsificación de los certificados y documentos requeridos, sin perjuicio de las acciones legales adicionales que pudiere iniciar la Empresa contra la persona.

PARÁGRAFO 2. Una vez recibidos los documentos anteriores ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato.

PARÁGRAFO 3. Para el proceso de verificación de perfiles, la Profesional 02 de Talento Humano podrá apoyarse de los Jefes de otras Áreas, según la necesidad.

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA: Tiene por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Dicho periodo, se establecerá en forma expresa en el contrato de trabajo; el cual no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en los contratos a término fijo inferior a 1 año, ni superar 2 meses para contratos cuya duración sea superior y cuando se trate de contratos a término indefinido. Durante el periodo de prueba, el Empleador puede dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización por terminación del contrato si se determina que el trabajador no es apto.

ELABORÓ:	LUIBA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	9 de 17

ARTICULO 11. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Es una forma especial de vinculación, sin subordinación, por un plazo no mayor a dos (2) años, dependiendo de la etapa de formación patrocinada en la que una persona natural recibe formación teórica - práctica en una de las entidades de formación profesional y metódica dispuestas por el artículo 37 de la Ley 789 de 2002 y demás disposiciones que la modifiquen, deroguen o complementen, y a cambio, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. como empresa patrocinadora proporciona los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación propia de su estudio; para ello la persona en formación deberá desempeñarse en una de las áreas de la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje, recibiendo por ello un apoyo de sostenimiento mensual, equivalente al 50% de 1 SMLMV en etapa lectiva y en la etapa productiva el 75% del SMLMV o el 100% del SMLMV cuando la tasa de desempleo del país es inferior a 10%, sin que en ningún caso constituya salario.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior, de llevarse a cabo modificaciones legales para la celebración de contratos de aprendizaje para la época en que valla a celebrarse el contrato de aprendizaje; se aplicará lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., tendrá a cargo las obligaciones de cotización en salud y riesgos laborales durante la vigencia del contrato de aprendizaje; más no reconocerá derechos derivados de un contrato laboral; por no serlo.

PARÁGRAFO 3. La vinculación del aprendiz por contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

PARÁGRAFO 4. El contrato de aprendizaje podrá ser suspendido o terminado conforme a las causales que para el efecto determine la ley, las entidades de formación profesional y el contrato de aprendizaje.

ARTICULO 12. MODALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWSKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	10 de 17

conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5o. del Decreto 2838 de 1960.

d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Esto es, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2. ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. podrá celebrar contratos de aprendizaje voluntario de conformidad con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, una vez se cumpla con le número mínimo obligatorio de aprendices.

ARTICULO 13. OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR APRENDICES: ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., será notificada de la cantidad de aprendices que debe contratar a través del Representante Legal y quien tendrá los 5 días hábiles siguientes para objetar de ser el caso. Dicha cuantificación se llevará a cabo tomando como referente 1 aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20 trabajadores.

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

ARTICULO 14. REQUISITOS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico Q2	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	D'YEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	11 de 17

- Razón social de la empresa patrocinadora. Número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Razón social o nombre de la entidad de formación. Que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

ARTICULO 15. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: Además de las obligaciones que se establecen en el contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo del contrato de aprendizaje.
2. Cumplir con el horario, actividades y compromisos académicos y las asignadas en el contrato de aprendizaje.
3. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. para el desarrollo del contrato de aprendizaje; los cuales serán objeto de reintegro.
4. Conservar estricta confidencialidad sobre la información que conozca en el desarrollo del contrato de aprendizaje.
5. Informar a la Institución Educativa y a la empresa, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica.

PARÁGRAFO. El régimen disciplinario aplicable al aprendiz será el establecido en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca, a la cual se informará cualquier conducta contraria a los procesos y procedimientos de la Empresa que afecte el orden y la disciplina.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWSKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	12 de 17

ARTICULO 16. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CON EL APRENDIZ: La Empresa adquiere las siguientes obligaciones con el aprendiz:

- Cuando sea necesario o a solicitud del Aprendiz, ENERGUAVIARE S.A. E.S.P., reportará a la Entidad de formación los resultados de la etapa lectiva y productiva, según corresponda.
- Proveer al Aprendiz de herramientas necesarios para realizar las actividades encomendadas por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. y de elementos de protección personal, cuando dichas actividades así lo requieran.
- Pagar el apoyo de sostenimiento en términos y oportunidades pactadas en el contrato de aprendizaje.
- Respetar la dignidad, idiosincrasia y sentimientos del Aprendiz.
- Conceder los permisos y licencias a las que tenga derecho el Aprendiz.
- Pagar la cotización en salud y riesgos laborales durante la vigencia del contrato de aprendizaje; más no reconocerá derechos derivados de un contrato laboral, por no serlo.

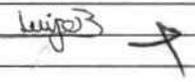
CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Son los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de ENERGUAVIARE S.A. E.S.P..

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO LABORAL

ARTÍCULO 18. JORNADA DE TRABAJO: Es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a partir del 25 de julio del 2026, es de 42 horas a la semana, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria; hasta entonces, la disminución de la jornada laboral ordinaria, será implementada de manera gradual por ENERGUAVIARE S.A. E.S.P. sin reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exoneración de obligaciones en favor de los trabajadores conforme lo determina el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, así:

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	13 de 17

- 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024.
- 44 horas semanales a partir del 25 de julio del 2025.
- 42 horas semanales a partir del 25 de julio del 2026.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

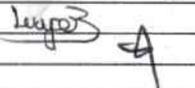
PARÁGRAFO 2. Los Trabajadores, deberán exceder la jornada ordinaria de trabajo, en los eventos de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse para garantizar la continuidad o calidad del servicio de energía eléctrica en su área de cobertura, eventos en los cuales se reconocerá las horas extras laboradas.

PARÁGRAFO 3. Las excepciones de jornada de trabajo fundamentadas en determinadas actividades se ceñirán a lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.

ARTÍCULO 19. JORNADA DE TRABAJO DE ADOLESCENTES: Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 36 horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARÁGRAFO. Tratándose de menores de edad en gestación o lactancia, a partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia, tendrán una jornada máxima de trabajo de 4 horas, sin afectar salario ni prestaciones sociales.

ARTÍCULO 20. JORNADA DE TRABAJO EN DETERMINADAS ACTIVIDADES: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección confianza y para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones debido a sus actividades y por la

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWSKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
ACTO DE GERENCIA		Versión:	1
		Página:	14 de 17

naturaleza del cargo, sin que ello se considere trabajo suplementario, de horas extras, o exista sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 21. ACUERDOS SOBRE LA JORNADA LABORAL: El empleador y el trabajador de manera temporal o permanente podrán acordar, la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual, no podrán exceder 6 horas diarias ni 36 horas semanales. En estos eventos, no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.

ARTÍCULO 22. SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO EN JORNADA DE TRABAJO: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, éste se ejecutará en otras horas que señale la Empresa, que no excedan del tiempo que dura la suspensión. Además de lo anterior, cuando se presenten labores o actividades que a juicio de la Empresa no pueden ser interrumpidas o bien cuando se requiera trabajo de urgencia o sea indispensable la movilización de maquinaria, elementos y/o equipos, será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que la Empresa ordene, aun fuera de las horas o días ordinarios de labor, en este último evento, el tiempo extra empleado se remunerará conforme a la Ley.

ARTÍCULO 23. CAMBIOS EN LA JORNADA DE TRABAJO Y/O HORARIO LABORAL: Corresponden a una facultad unilateral de la Empresa en cabeza de su Representante Legal, quien podrá previa comunicación a los trabajadores modificar la jornada de trabajo y/o el horario laboral, siempre y cuando la misma se ajuste a los límites legales.

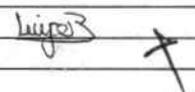
ARTÍCULO 24. HORARIO LABORAL: El horario laboral hasta tanto se realiza la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral ordinaria a la que refiere el artículo 18, corresponde al siguiente:

Personal administrativo

Horario	Desde	Hasta
Entrada en la mañana	7:00 a.m.	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	10:15 a.m.
Descanso	12:00 m.	2:00 p.m.
Entrada en la tarde	2:00 p.m.	6:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:15 p.m.	4:30 p.m.

Personal operativo

Horario	Desde	Hasta
Entrada en la mañana	7:00 a.m.	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	10:15 a.m.
Descanso	12:00 m.	2:00 p.m.
Entrada en la tarde	2:00 p.m.	5:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:00 p.m.	4:15 p.m.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	15 de 17

Sábados		
<i>Entrada en la mañana</i>	7:00 a.m.	12:00 m.
<i>Tiempo de refrigerio</i>	10:00 a.m.	10:15 a.m.

PARÁGRAFO 1. Los días laborales serán de lunes a viernes para el personal administrativo y lunes a sábados para el personal operativo y los festivos se reconocerán de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Para los electricistas (técnicos 02) y operadores de subestación o quien haga sus veces, que laboran por turnos, cumplirán el turno que le pueda corresponder en forma permanente de lunes a domingo; a la semana siguiente el turno será alternado, así sucesivamente. Los turnos serán:

PRIMERA, TERCERA Y QUINTA SEMANA:

De 6:00 A.M. a 2:00 P.M.

SEGUNDA Y CUARTA SEMANA

De 2:00 P.M. a 10:00 P.M.

PARÁGRAFO 3. La empresa continuará pagando la bonificación que viene reconociendo a los técnicos electricistas o a quienes hagan las mismas funciones en el turno de 10:00 P.M. a 6:00 A.M. (TURNO 010) y a los técnicos electricistas del turno 02, para atender y mantener la prestación del servicio de energía en la localidad de San José del Guaviare. El presente beneficio será incrementado anualmente, en un porcentaje igual al del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o el que determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el porcentaje más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.

PARÁGRAFO 4. El trabajador de turno conforme a programación realizada, no podrá abandonar su trabajo hasta que llegue quien lo reemplazará en el turno respectivo y deberá informar las novedades pertinentes del mismo así como realizar los registros, informes o controles a que hubiere lugar de acuerdo a procesos y procedimientos existentes en la empresa y los que se incorporen en vigencia de la relación laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO: INFORMAR que los demás capítulos dispuestos en el Reglamento de Trabajo continúan vigentes.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la circular mediante

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	16 de 17

la cual se pone en conocimiento el presente Acto de Gerencia, Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa los ajustes que estimen necesarios si consideran que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

“Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.”

ARTÍCULO CUARTO: INFORMAR que la vigencia de la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV entrará a regir al día siguiente en que se entienda agotado el trámite indicado en el numeral anterior.

ARTÍCULO QUINTO: En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, se establece el siguiente cronograma:

Fecha	Actividad
1 de junio de 2023	Publicación circular con la cual se informa que se adopta la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV.
Del 2 al 26 de junio de 2023	Recepción de solicitud de ajustes que Sintraelec Subdirectiva Guaviare y los trabajadores no sindicalizados, estimen necesarios por considerar que la modificación del Reglamento de Trabajo a los capítulos I al IV contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Dichos escritos, deberán ser allegados en el término señalado a través del correo electrónico juridica@energuaviare.com.co
Del 27 de junio al 4 de julio de 2023	Consolidación y análisis de ajustes solicitados. En el evento de que vencido el término no se presentaren observaciones. Se prescindirá de este término y se dará continuidad a las actividades del presente cronograma.

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaría General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	

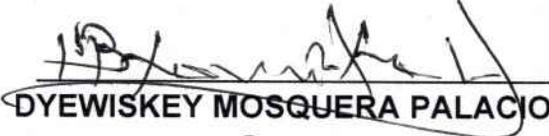
	EMPRESA DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE NIT 822.004-680-9	Código:	E-DE-FO-03
		Fecha de aprobación:	01/08/2018
	ACTO DE GERENCIA	Versión:	1
		Página:	17 de 17

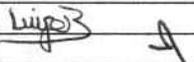
5 de julio de 2023	Publicación de Acto de Gerencia informando sobre la presentación o no de ajustes y de ser el caso decisión frente a las solicitudes de ajustes.
--------------------	---

ARTÍCULO SEXTO: Difundir a través de los canales internos de comunicación de la empresa la circular mediante la cual se pone en conocimiento el presente Acto de Gerencia.

Se firma a los treinta y un (31) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE


DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS
 Gerente

ELABORÓ:	LUISA FERNANDA RINCÓN SALAZAR Profesional Jurídico 02	
REVISÓ:	MARIBEL MONTERO ABELLO Secretaria General y Jurídica	
APROBÓ:	DYEWISKEY MOSQUERA PALACIOS Gerente	



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA
DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE.
ENERGUAVIARE S.A E.S.P**

**CAPITULO I
SIGNIFICADO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO**

ARTICULO 1. El reglamento Interno de Trabajo es el prescrito por la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare S.A E.S.P domiciliado en la ciudad de San José del Guaviare.

A las disposiciones de este reglamento quedan sometidas tanto la Empresa como todos los trabajadores.

Este Reglamento complementa las normas que establece la Ley y regula las relaciones contractuales entre la Empresa y sus trabajadores, tanto en la sede principal San José del Guaviare, como en las diferentes dependencias, zonas y/o frentes de trabajo que funcionan o que llegaren a establecer en el área de cobertura de su servicio. Además hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II CONDICION
DE ADMISION**

ARTICULO 2. Condiciones de admisión quien aspire a tener puesto en la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare S.A E.S.P debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos.

1. Certificado de ultimo empleador con quien haya trabajado en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
2. Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

3. Ser ciudadano colombiano de nacimiento o por adopción, salvo las excepciones que expresamente determine la Ley.
4. Poseer la capacidad física y mental propia para el desempeño del cargo y estar en buenas condiciones de salud, de acuerdo con lo estipulado por la entidad de previsión social y el médico que designe la Empresa.
5. No estar gozando de pensión o ser mayor de sesenta (60) años para los hombres y Cincuenta y cinco (55) años para las mujeres.

La documentación específica que se debe reunir en el momento de ingresar a laborar en la Empresa son las siguientes:

- Hoja de Vida
- Tres fotos recientes
- Una fotografía de la Cédula de Ciudadanía
- Registro Civil de Nacimiento
- Fotocopia autenticada del pasado judicial vigente
- Registro Civil de Nacimiento de cada uno de los hijos
- Partida de matrimonio o declaración extrajuicio si es unión libre
- Examen de serología
- Examen parcial de Orina, glicemia, cuadro hemático grupo sanguíneo
- Examen de órganos de los sentidos y general, con uno de los médicos designados por la Empresa.
- Documentos que acrediten la profesión respectiva.
- Si no es profesional, certificados del último año de estudios y otros.
- Fotocopia autenticada de la licencia de conducción para el cargo de conductor.
- Constancia del Fondo de Pensión al cual está afiliado el aspirante
- Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- Autorización escrita del inspector del trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- Bolefín del deudor Moroso



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

PARAGRAFO 1º Cumplir con los requisitos de admisión, como son examen psicotécnico y de conocimiento que la Empresa reglamente o tenga reglamentados.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. **(Ley 188 de 1959, Artículo 1).**

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa
2. Nombre, Apellidos y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de este y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio
7. Cuantía Y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6. En lo referente a contratación de aprendices así como la proporción de estos la empresa se ceñirá a lo prescrito por el decreto 2838 de Diciembre 14 de 1960, esto es contratará un numero de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la resolución N° 0438 de 1969 expedida por el Ministerio de Trabajo y las fracciones de unidad en el



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 7. El salario de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a hacer, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que el inciso anterior señala como referencia (Artículo 7 Decreto 2375 de 1974).

ARTICULO 8. Además de las obligaciones que se establecen en el contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las ordenes de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio

ARTICULO 9. La Empresa adquiere las siguientes obligaciones con el aprendiz.

1. Facilitar los medios al aprendiz para que reciba obligaciones formación profesional metódica completa del arte u oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza y cumplido satisfactoriamente el término de aprendizaje.
3. Preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativos a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 10 Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Reforma laboral ley 789 de 2002)

ARTICULO 11. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

1. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales legales.
2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada.
3. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por lo reglamentado legalmente.

**CAPITULO III
CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR**

ARTICULO 12. De conformidad con lo establecido en el Artículo 41 de la Ley 142 de 1994, los trabajadores de la EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A. E.S.P tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidos a las normas del código sustantivo del trabajo y demás que las complementen o adicione.

ARTICULO 13. Sólo está autorizado el gerente para firmar los contratos de trabajos de la Empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare S.A. E.S.P



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 14. Los contratos de trabajo celebrados por la EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL GUAVIARE S.A E.S,P deberán constar siempre por escrito y su plazo y demás condiciones, deberán cumplir lo previsto por el código sustantivo del trabajo y demás normas laborales.

ARTICULO 15. El trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales de la Empresa o negocio. (Decreto 2127/45 Artículo 37).

ARTICULO 16. Los contratos que celebre la Empresa, no estipulados a término fijo cuya duración no está determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, serán contratados a término indefinido.

ARTICULO 17. El contrato de trabajo tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y el objeto del mismo, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da terminado unilateralmente el contrato, el primero deberá al segundo una indemnización, en caso de que el trabajador no dé aviso oportuno o de que éste cumpla parcialmente, o dar intempestivamente por terminado el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar a la Empresa una indemnización equivalente a treinta (30) días calendario de salario a juicio de la Empresa.(Art 64 CST)

**CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA**

ARTICULO 18. La Empresa, una vez admitido al aspirante, podrá estipular el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 19. El período de prueba, en los contratos de trabajo escritos debe ser estipulado por escrito de acuerdo a la ley, si el contrato va



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

por un año o más, el periodo de prueba es de dos (2) meses, si el contrato es menor a un año el periodo de prueba es la quinta parte del periodo pactado.

ARTICULO 20. Durante este período la Empresa a través del Área Administrativa debe evaluar las condiciones de trabajo y puede darlo por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebraren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 21. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente e cualquier momento sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuo al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

ARTICULO 22. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**CAPITULO V TRABAJO
OCASIONAL**

ARTICULO 23. Trabajo Ocasional o transitorio es el de corta duración y no mayor de 1 mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. (Art. 6.C.S.T)

**CAPITULO VI HORARIO
DE TRABAJO**

ARTICULO 24. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

➤ **PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LUNES A VIERNES**

Hora laboral lunes a Viernes

7:00 a.m. a 12:00.p.m.

Hora de almuerzo

12:00 p.m. a 2:00 p.m.

Tarde

2:00 p.m. a 5:00 p.m.

➤ **PERSONAL OPERATIVO DE LUNES A SÁBADO**

Hora laboral de lunes a viernes

7:00 a.m. a 12:00.p.m.

Hora de almuerzo

12:00 p.m. a 2:00 p.m.

Tarde

2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábados

7:00 am a 11:00 a.m

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b). La Empresa para los oficios indicados en el Artículo 5 Decreto 995/68 reglamentario por la Ley 73 de 1996, no empleará menores de 15 años, ni para labores nocturnas a menores de 18 años.
- c) **Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. **PARAGRAFO 1.** El empleador no podrá a un con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

- d) **literal adicionado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

PARÁGRAFO 2- Prevalecía de los derechos. En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona, de acuerdo a la ley de infancia 1096 de 2008, art 9

ARTICULO 25. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, éste se ejecutará en otras horas que señale la Empresa, que no excedan del tiempo que dura la suspensión.

ARTICULO 26. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito o cuando ocurra o a manece ocurrir algún accidente o haya riesgo de pérdida de



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

materiales o materias primas o se presenten labores o actividades que a juicio de la Empresa no pueden ser interrumpidas o bien cuando se requiera trabajo de urgencia o sea indispensable la movilización de maquinaria, elementos y/o equipos, será obligatorio para todos los trabajadores desempeñar los trabajos que la Empresa ordene, aun fuera de las horas o días ordinarios de labor. El tiempo extra empleado en tales casos se remunerará conforme a la Ley.

ARTICULO 27. Los trabajadores laboraran en la jornada establecida legalmente en el artículo 24 de este reglamento

ARTICULO 28. La Jornada de trabajo podrá ser continua o distribuirse en dos o más secciones o lapsos según la conveniencia del servicio a juicio de la Empresa.

ARTICULO 29. El trabajador de turno no podrá abandonar su trabajo y por lo tanto continuará laborando hasta que llegue el que lo haya de reemplazar en el turno respectivo. Al retirarse dará visto al jefe inmediato. Los turnos de los trabajadores se programarán por el Departamento correspondiente y se avisará de ello con antelación suficiente a los trabajadores.

ARTICULO 30. Para el personal no exceptuado de regulación de la jornada laboral máxima. La Empresa podrá alargar algunas jornadas acortando otras, pero se respetarán en todos los casos los promedios establecidos por la Ley. **PARAGRAFO 1-** El personal de trabajo intermitente o de simple vigilancia con residencia en el lugar de trabajo, no tiene derecho a reconocimiento de horas extras, como tampoco los trabajadores que ocupan puesto de dirección, control o manejo: Artículo 162 Régimen Laboral Colombiano: Excepciones en determinadas actividades.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargo de dirección de confianzas o de manejo.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- b) Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en un lugar o sitio de trabajo.

CAPITULO VII TIEMPO O SUPLEMENTARIO, RECARGO NOCTURNOS FESTIVOS Y DOMINICALES

ARTICULO 31. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo ordinario nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.). y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 32. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). **PARÁGRAFO 1-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ARTICULO 33. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

El trabajo nocturno, por el solo 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 de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

1. 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.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24). **PARÁGRAFO 1** - La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965. **PARÁGRAFO 2** - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 de este reglamento. **PARÁGRAFO 3** —En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. **PARÁGRAFO 4** —Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 34. El trabajo suplementario o de horas extras, solo podrá ejecutarse hasta por dos (2) horas diarias , 12 por semana y deben ser autorizado por el Ministerio de la Protección Social de acuerdo con lo dispuesto en la ley

El Funcionario, facultado para ordenar las horas extras, llevará diariamente y por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que mencione el nombre de este, la actividad desarrollada, el numero de horas laboradas con indicación si son nocturnas o diurnas, el duplicado de estos registros deberán ser reportados al área Administrativa dentro de los dos (2) días hábiles de cada mes, si en el plazo señalado no se hace este reporte, quedará pendiente para la nómina siguiente.

Este registro deberá llevar el visto bueno del trabajador el cual solo puede presentarse objeciones dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se halla elaborado el registro diario. En las autorizaciones que se concedan se determinarán el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajados, las que no podrán pasar de doce (12) horas semanales y dos (2) extras diarias, y se entregarán al trabajador una relación de horas extras laboradas con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 35. El tiempo extra o suplementario causado en la forma reglamentaria, lo pagará la Empresa junto con el salario ordinario del mes siguiente al que se trabajó. Por tanto cualquier reclamo por este concepto debe hacerse una vez entregado el desprendible de pago para reclamar o de lo contrario se presumirá que no se ha causado o que si se causó, se pagó o compensó oportunamente.

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTICULO 36. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta señalados por la Ley. Estos descansos, serán disfrutados por el trabajador en la forma señalada por las normas legales.

ARTICULO 37. La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no fallen al trabajo, o si fallan, lo hayan hecho por justa causa. Se entiende por justa causa, el accidente, enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día, un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

ARTICULO 38. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTICULO 39. En el caso de la Jornada de 36 horas semanales previstas por la Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo, sin que tengan derecho a los recargos establecidos para los trabajadores habituales de jornada continua.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 40. Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hubieran prestado servicio durante un año tienen derecho a gozar de Quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones.

ARTICULO 41. La época de las vacaciones debe ser señalado por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidos oficiosamente o ha petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTICULO 42. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días hábiles de anticipación, la fecha en que se le concederán vacaciones.

ARTICULO 43. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 44. Cuando el contrato de trabajo termine, sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado.

Es prohibido compensar en dinero las vacaciones, sin embargo el Ministerio de Trabajo podrá ordenar que se pague en dinero hasta la mitad de estas en casos especiales para la economía nacional o la industria.

ARTICULO 45. La compensación de las vacaciones procederá por un año de servicio cumplido o proporcionalmente de acuerdo al tiempo laborado, según lo establecido por Ley.

ARTICULO 46. Acumulación

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, lo que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de las residencias de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumule los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTICULO 47. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

ARTICULO 48. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 49 La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajado, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

ARTICULO 50. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 51. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el



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

CAPITULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 52. Los permisos no suspenden el contrato de trabajo, son una gracia concedida por el patrono al trabajador y pueden ser otorgadas cuando medie justa causa, entre otros, en los siguientes casos:

1. Para ocupar transitoriamente cargos oficiales de aceptación forzosa, tales como jurados de conciencia, electorales, etc.
2. En caso de grave calamidad doméstica.
3. Para asistir al funeral de compañeros de trabajo hasta por un diez por ciento (10%) de los trabajadores del grupo o la que perteneció el fallecido. En este caso la Empresa se reserva el derecho de señalar el personal que pueda asistir a las honras fúnebres.
4. Para obtener documentos de identidad personales
5. Para cumplir citaciones o compromisos de carácter judicial.
6. Para cumplir citas medicas

PARAGRAFO 1 El trabajador acreditará el hecho que dio lugar al permiso por calamidad doméstica, con documentos fehacientes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de su regreso al trabajo. En caso de no justificación, su ausencia será considerada como abandono del trabajo.

ARTICULO 53. En caso de tener que recurrir a citas médicas en la E.P.S a la que se encuentre afiliado, el trabajador deberá presentar previamente al jefe inmediato la tarjeta de comprobación de derechos en donde figura la cita y presentarla nuevamente después de cumplida esta, con constancia sobre la hora de terminación de la misma, anotada por el médico que lo atendió.

ARTICULO 54. Podrán dar permisos excepcionales.

Los jefes de Departamento tienen autoridad para aprobar permisos excepcionales a sus trabajadores hasta por una (1) hora, sin exceder una vez por mes y debidamente justificados.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

Para permisos hasta de tres (3) días, es indispensable el visto bueno del Jefe del Departamento Administrativo y Financiero.

ARTICULO 55. En todos los casos y exceptuada solamente la calamidad doméstica, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que lo justifiquen y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes de haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

ARTICULO 56 Salvo en contrario y a excepción del caso de asistencia al servicio médico correspondiente, al tiempo de permisos se excluirá del pago de salarios o se abra de compensar con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de la jornada ordinaria a opción de la Empresa y sin en caso de compensación se cause sobre remuneración por trabajo suplementario o recargo alguno.

**CAPITULO X
SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES**

ARTICULO 57. El sistema de remuneración de los trabajadores de la empresa de Energía Eléctrica del Departamento del Guaviare S.A E.S.P, se rige por las disposiciones legales vigentes o que se establezcan.

ARTICULO 58. El salario se pagará a juicio de la Empresa, en efectivo, cheque u otras ordenes de pago. La remuneración al trabajo se estipulará por meses y se pagará por periodo mensual. Los pagos se efectuarán en el sitio donde el trabajador preste el servicio, pudiendo utilizar para el efecto la tecnología del sistema financiero, dentro de la jornada laboral ordinaria **PARAGRAFO 1-** Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente por razones de servicio, del lugar donde ordinariamente se efectúen los pagos, o imposibilitado para recibirlo, el valor de su salario le será guardado por la Empresa o girado al lugar donde se encuentre o consignado en el banco que



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

señale el trabajador o entregado directamente a quien presente autorización escrita y autenticada del trabajador.

ARTICULO 59. En todo sueldo y/o comisión, se entiende comprendido el pago de descanso dominical y de los días de fiesta.

ARTICULO 60. Con autorización previa escrita del trabajador para cada caso o por mandato legal o judicial, podrá la Empresa deducir, retener o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponden al trabajador.

ARTICULO 61. La Empresa no anticipará al trabajador ninguna suma por conceptos de salarios por trabajo ejecutando antes de cumplirse el correspondiente periodo de pago. La Empresa no se obligará a prestar fianzas para sus trabajadores.

ARTICULO 62. Las reclamaciones relacionadas con el pago del salario sea ordinario, se hará una vez entregado el desprendible de pago, toda vez que reciba el pago de los salarios devengados durante cada quincena o mensualidad en que tal trabajo se causó o ejecutó. Estas reclamaciones deberán hacerse al departamento Administrativo y Financiero.

ARTICULO 63. Cuando el pago se haga en exceso de lo debido, el trabajador deberá hacer el correspondiente reintegro dentro del mismo plazo fijado en el Artículo 65 o en caso contrario se presumirá que ocurrió en una retención indebida.

ARTICULO 64. Las prestaciones sociales que la Empresa reconocerá a sus trabajadores se regirán por las normas legales vigentes.

CAPITULO XI PRESCRIPCION DE HIGIENE Y SEGURIDAD SOCIAL Y DISCIPLINA



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 65 El personal estará afiliado al sistema social integral de los términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas laborales.

ARTICULO 66. Todos los trabajadores deberán someterse estrictamente a todas las normas de higiene, salubridad y seguridad preventiva o asistencial que prescriba la Ley y las autoridades del ramo en general y en particular las que determine la Empresa en cumplimiento del programa de Salud Ocupacional o que se hallen especificadas en éste reglamento o en el de Higiene y Seguridad o en instrucciones y procedimientos que en tal sentido se ordene posteriormente.

ARTICULO 67. Todos los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos de admisión y retiro ordenados por la Empresa y los demás que se determinen en cumplimiento de los programas de Salud Ocupacional, durante la vigencia del contrato de trabajo. Los programas que se desarrollan son:

- ❑ Programas de medicina preventiva
- ❑ Medicina de trabajo
- ❑ Higiene y Seguridad Industrial y todas aquellas actividades que tengan que ver con el bienestar laboral y socio familiar del trabajador.

ARTICULO 68. Cuando se enferme un trabajador, éste deberá comunicarlo a la Empresa personalmente o por intermedio de tercera persona y por conducto de su jefe inmediato o al encargado de las funciones de personal en el lugar donde preste sus servicios, desde el primer día de la enfermedad. Al mismo tiempo deberá solicitar directamente el servicio médico a la Empresa prestadora de salud en que se encuentre afiliado. Si el trabajador no diere aviso o no se sometiere que su falta de asistencia al trabajo es injustificada, a menos que se pruebe que estuvo en absoluta incapacidad de dar aviso. **PARAGRAFO 1** Si el médico da incapacidad al trabajador éste está obligado a hacer llegar o presentar el certificado expedido por la Empresa Prestadora de Salud correspondiente, a más tardar, al día siguiente de la fecha de su expedición, a su superior inmediato.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 69. El trabajador que se halle afectado por enfermedad que no tenga el carácter de profesional y aunque no lo inhabilite para el trabajo y que pueda constituir peligro para la sanidad del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar o si debe ser retirado definitivamente. **PARAGRAFO 1-** Los trabajadores deben someterse a los tratamientos y a las disposiciones que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los tratamientos y exámenes preventivos, que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa en determinados casos. Si el trabajador se negare sin justa causa a someterse a los exámenes instrucciones o a los tratamientos indicados, incurrirá en la violación de una de las obligaciones especiales que le incumben como trabajador; con las consecuencias disciplinarias correspondientes.

ARTICULO 70. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordena la Empresa, para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidente de trabajo.

ARTICULO 71. En caso de accidentes de trabajo, aún el más leve o de apariencia insignificante, debe ser reportado al jefe inmediato, quien inmediatamente ordenará la prestación de servicios de primeros auxilios adecuados, el traslado a urgencias si fuere necesario y tomará todas las medidas que se impongan y se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 72. Es obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección y seguridad que la Empresa le suministre. El no uso de ellos será sancionado de conformidad con las normas disciplinarias pertinentes pues constituye una violación grave a las obligaciones especiales que le incumben como trabajador.

ARTICULO 73. La Empresa está obligada a tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

reglamentación que dicta la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

ARTICULO 74. 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 presenciales, si los hubiere y resumen de los hechos declarados por ellos.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ÓRDENES

ARTICULO 75. Todo trabajador está obligado a ejecutar personalmente y de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado. Esa ejecución de buena fe supone la realización del trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo, y al cumplimiento de todas las indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubiere impartido o se imparten para lograr la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Además los trabajadores tienen como obligaciones generales las siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores.
2. Respeto a sus compañeros.
3. Armonía y entendimiento con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
4. Guardar buena compostura en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Ejecutar los trabajos que se le confíen con eficiencia, rectitud y dentro del tiempo estipulado.
6. Ser veraz y honesto en todo caso.
7. Recibir y aceptar órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo cuando el empleado necesite retirarse de sus



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

labores, en horas de trabajo, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Diligenciar una solicitud de permiso en original y copia
 - b) Solicitar el visto bueno del jefe inmediato.
 - c) Presentar personalmente al Departamento Administrativo y Financiero, quien en última instancia
 - d) Concederá o negará el permiso solicitado, entregará la copia al solicitante, y el original lo archivará para su respectivo control.
 - e) Registrar la hora de entrada y salida, en la respectiva tarjeta o libro (la tarjeta se timbrará en la columna correspondiente al tiempo adicional).
10. Usar en las labores de trabajo la dotación que la Empresa le suministre.
 11. Atender con eficiencia y oportunidad a todas las personas con quienes debe comunicarse por razón de su cargo y funciones.
 12. Registrar ante la Empresa su domicilio, dirección y cualquier cambio que ocurra en estos.

**CAPITULO XIII
LABORES PROHIBIDAS A MUJERES Y MENORES**

ARTICULO 76. Las mujeres sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial salvo que se trate de una Empresa que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Tampoco podrán ser empleadas en trabajos subterráneos en la minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que se requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 77. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que tengan exposición severa de peligro y/o riesgos para su salud e integridad física. **PARAGRAFO 1** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) 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,



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 78. Se entiende por orden jerárquico de la Empresa, el conjunto de cargos directivos de ésta, dispuesto orgánicamente y en línea de autoridad descendente, aprobado por la Honorable Junta Directiva.

ARTICULO 79. LINEA DE JERARQUIA. La Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, y el Gerente, son las directivas máximas de la Empresa y a ellas están subordinados sus trabajadores. **PARAGRAFO 1-** En las relaciones con la administración de la Empresa, los trabajadores observaran rigurosamente en todos los casos, el conducto regular.

CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 80. Obligaciones especiales de la Empresa.

Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo, son obligaciones de la Empresa:

1. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen racionalmente la seguridad y la salud.
2. Poner a la disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y los materiales necesarios para la realización de sus labores.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este respecto el establecimiento mantendrá lo



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias competentes.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos
 6. Conceder al trabajador las licencia necesarias para los fines y términos indicados en el correspondiente capítulo de este reglamento.
 7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, un certificado en que conste el tiempo de servicio. La índole de la labor y el salario devengado igualmente hacerle practicar exámenes médicos de retiro y darle la certificación sobre el particular, si al ingreso o durante permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por culpa alude dificultad o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir del retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos necesarios de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendidos los de los familiares que con él conviven.
 9. Cumplir este reglamento y cumplir el orden, moralidad y respeto a las Leyes.
 10. Para controlar el trabajo en horas extras, llevará diariamente un registro en donde se indique el nombre del trabajador, su edad, sexo, actividad desarrollada, números de horas laboradas con anotación respecto si son diurnas o nocturnas.
 11. Para controlar el normal disfrute de las vacaciones por parte del personal se llevará un registro especial de vacaciones con la anotación de la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha de su disfrute y la remuneración pagada durante ella debiendo conceder



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- al trabajador por lo menos Seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de trabajo.
12. Pago de cesantías parciales. Buscando equidad e imparcialidad en el pago de las cesantías parciales, la Empresa cubrirá la totalidad del rubro, en orden cronológico de solicitud en un monto no mayor del 85% del total que a la fecha tenga acumulado el trabajador previo verificación de su correcta inversión y verdadera necesidad, conservando la facultad de alterar el orden en consideración a los dos (2) factores antes anotados.
 13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
 14. Conservar el puesto de los trabajadores que están disfrutando de los descansos remunerados o por licencias de enfermedad motivadas en el embarazo o parto. No producirá efecto el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que se acuda a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias remuneradas.
 15. Llevar un registro de las personas menores de edad que emplee con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas

ARTICULO 81. Obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos contractuales.
- 2) Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Especial de Higiene y Seguridad, las circulares manuales y memorandos de la Empresa etc.
- 3) Acatar, aceptar, y cumplir las órdenes e instrucciones o reglas de ordenes meramente técnicos y Administrativos que de modo particular le imparta sus superiores para la ejecución de los trabajos.
- 4) Conservar la disciplina que exigen el servicio y la buena marcha de la Empresa.
- 5) Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas. Asistir con puntualidad al trabajo según el horario señalado por la Empresa, además, aceptar los cambios de labor contractual cuando por razones especiales de la Empresa lo considere necesario.
- 6) Trabajar eficientemente con el mayor y mejor rendimiento posible.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- 7) Guardar absoluta lealtad con la Empresa y mantener escrupulosa reserva de los secretos comerciales, técnicos, administrativos, etc. Por cuya divulgación puede causar perjuicio a la Empresa.
- 8) Cumplir con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones de sus contratos de las Leyes o de los Reglamentos de la Empresa.
- 9) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los Instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido suministrado y los materiales y elementos que no hayan sido utilizados.
- 10) Observar buenas y sanas costumbres durante el servicio y fuera del, con sus superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en General.
- 11) Comunicar a la Empresa por medio de sus superiores inmediatos las observaciones que estimen convenientes para evitar daños y perjuicios a la Empresa y a sus compañeros.
- 12) Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determine la Empresa en forma general y particular.
- 13) Prestar auxilio y colaboración posible en cualquier tiempo en que sea necesario, cuando por siniestros o riesgos inminentes peligren las personas o intereses de los compañeros de trabajo o de la Empresa.
- 14) Observar las medidas de higiene y seguridad establecidas por la Empresa y por el reglamento de Higiene y Seguridad.
- 15) Observar con diligencia y cuidado el cumplimiento de instrucciones y ordenes preventivos de accidentes o enfermedades profesionales que prescriba la Empresa y las impartan los jefes con el fin de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, de los equipos y bienes de la propiedad de la Empresa.
- 16) Conservar los elementos de trabajo en debida forma y en caso de pérdida o extravío elevar la correspondiente denuncia en el Juzgado respectivo, remitir copia de ella al Dpto. Administrativo y Financiero comunicar inmediatamente de la pérdida de dicho Departamento.
- 17) Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la Empresa y público en general con respeto y cortesía.
- 18) Someterse al régimen de orden y disciplina establecidos por la Empresa que se establecieron en todas las actividades.
- 19) Someterse a control de supe vigilancia para el cumplimiento de los horarios establecidos por la Empresa, entrada y salida de las instalaciones y movimiento de personal dentro de la misma.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- 20) Ejecutar por sí mismo las funciones principales del cargo, como aquellas tareas que le sean anexas, accesorias o complementarias tales como el mantenimiento simple y rutinario de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de lugar de trabajo.
- 21) Cuidar todos los elementos que se encuentren en su sitio de trabajo avisar inmediatamente la falta de uno solo de ellos. No llevar los elementos de trabajo fuera del sitio laboral.
- 22) No transportar en los vehículos de la Empresa a personas y objetos ajenos, extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a personas o empleados no autorizados y guardarlos en los sitios y las horas indicadas por la reglamentación de la Empresa.
- 23) Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc. Que sufran las máquinas o el personal de la Empresa, por leves que ellos parezcan.
- 24) Observar estrictamente lo establecido por la Empresa en los procedimientos de administración de personal.
- 25) Laborar en horas extras cuando así lo indique la Empresa, por razones de servicio y sin que sobrepase las semanales que indica la Ley.
- 26) Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de las materias primas, energía, lubricantes y otros elementos de la Empresa.
- 27) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y Perfeccionamiento organizados por la Empresa y en los cuales se le haya relacionado como participante.
- 28) Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados por la Empresa.
- 29) Registrar ante el área Administrativa los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, edades, etc. Y toda aquella información personal que la Empresa necesite mantener actualizada como la dirección exacta del domicilio, avisando oportunamente cualquier cambio del durante el transcurso de su relación con la Empresa.
- 30) Deberá dar aviso de inmediato a la Empresa, dirigiéndose al Jefe inmediato, en los siguientes casos:
 - Cuando esté obligado a faltar al servicio con indicación de la causa, debiendo ausencia no excederse del periodo que se justifique por tal circunstancia.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- No se reconocerá como justa causa la enfermedad sino cuando sea comprobada con el certificado expedido por el médico de la Empresa prestadora de Salud correspondiente.
- 31) Dar aviso cuando se presente algún caso de enfermedad contagiosa en la Empresa.
 - 32) Los trabajadores de la Empresa tendrán las siguientes obligaciones en relación con las llaves e ésta que le haya sido entregadas.
 - Guardar siempre en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas abandonadas en los cajones de su escritorio o en cualquier otro sitio inadecuado.
 - Entregar las llaves en caso de enfermedad o ausencia por conducto de una persona de su confianza o personalmente al jefe inmediato sin demora alguna.
 - 33) Atender al cliente y público con cordialidad, eficiencia, rectitud y prontitud.
 - 34) Marcar por sí mismo la tarjeta de control de las horas de entrada y salida, así mismo en el momento de salir de la Empresa con el permiso Respectivo y en el momento de regreso.
 - 35) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, procedimientos y normas de la Empresa.

**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA GERENTE, JEFES DE DEPARTAMENTO,
COORDINADORES DE AREA Y DEMAS PROFESIONALES**

Además de las obligaciones especiales que rigen para los demás trabajadores, son especiales para gerente, Jefes de Departamento, Coordinadores de Área y demás profesionales, los siguientes:

- 1) Obediencia y especial fidelidad para con la Empresa.
- 2) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la Empresa y en la



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

cantidad y calidad por ellos exigidos.

- 3) Aplicar la política, las normas y procedimientos de la Empresa, así como también las disposiciones, manuales y reglamentos de la Empresa.
- 4) Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
- 5) Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que pueden 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.

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 82. SE PROHÍBE A LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 83. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los Celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 84. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador, que no alcancen a ser causales para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, podrá ser sancionado por la Empresa con la suspensión temporal en el trabajo, en la forma que aquí se determina.

- a) El retardo hasta de 15 Minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por primera vez, un llamado de atención por escrito, por segunda vez, suspensión del trabajo por un día, por tercera vez, suspensión del trabajo por tres días, por cuarta vez, suspensión por ocho días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días; por segunda vez suspensión en el trabajo Hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante una jornada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) La imposición de multas no impide que la Empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se depositarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores.

ARTICULO 85. Constituyen faltas GRAVES para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (: (Artículo 62 CST).

A). Por parte del empleador:



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, 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 trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de Taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones Especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, Cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su Familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones Políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. **PARAGRAFO 1-** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. **PARAGRAFO 2-** La sanción disciplinaria correspondiente a las faltas graves es la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

CAPITULO XIX PROCEDIMIENTOS DE COMPROBACIÓN DE FALTAS.

ARTICULO 86 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical al que pertenecía. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 87. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con anotación del trámite señalado en el Artículo anterior.

CAPITULO XX RECLAMOS

ARTICULO 88. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de Área de Recursos Humanos o la que la Gerencia designe, quien los oír y comunicará a Jerarquía Superior para que resuelva en justicia y equidad.

CAPITULO XXI PUBLICACIONES



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

ARTICULO 89. Dentro de los 15 días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en un lugar de trabajo, mediante dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos.

CAPITULO XXII VIGENCIA

ARTICULO 90. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 91. Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efectos las disposiciones del reglamento que antes de la fecha haya tenido la Empresa.

CAPITULO XIV CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 92. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de trabajo en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, actos, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador.

CAPITULO XXV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 93.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 94.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior. (Los mecanismos de prevención anteriormente señalados constituyen una orientación de carácter general para que puedan ser adecuados a las necesidades, características y dimensión de la Empresa

ARTÍCULO 95.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

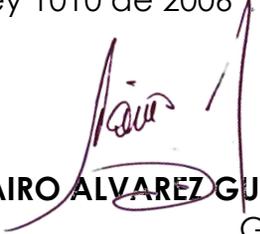
procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que Pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la Confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto por la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos el último día de cada mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren



**EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL
DEPARTAMENTO DELGUAVIARE
NIT 822.004-680-9**

- los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006"


LUIS JAIRO ALVAREZ GUTIERREZ
Gerente