



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Tabla de contenido

CAPITULO I.....	7
ALCANCE	7
ARTICULO 1º REGLAMENTO INTERNO	7
CAPITULO II	7
CONDICIONES DE ADMISIÓN	7
ARTICULO. 2º- Aspirantes trabajadores.....	7
CLASES DE CONTRATOS	7
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	7
ARTICULO. 3º- Definición	7
ARTICULO. 4º -Quienes pueden celebrar contrato de aprendizaje	7
ARTICULO. 5º- Requisitos del contrato:	8
ARTICULO. 6º- Numero de aprendices a contratar	8
ARTICULO. 7º- Salario aprendices	8
ARTICULO. 8º- Duración:	8
ARTICULO. 9º- Otras disposiciones.....	9
CONTRATO A TÉRMINO FIJO	9
ARTICULO. 10º.....	9
CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO	9
ARTICULO 11. Definición	9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	9



ARTICULO. 12º - Definición	9
CAPITULO III	9
PERIODO DE PRUEBA	9
ARTICULO. 13º Definición	9
ARTICULO. 14- Formalidades	10
ARTICULO. 15º- Periodo:	10
ARTICULO. 16º- Otras Disposiciones	10
CAPITULO IV	10
JORNADA DE TRABAJO	10
ARTICULO. 17º	10
CONCEPTOS TRABAJO DIURNO, NOCTURNO, HORAS EXTRAS Y OTROS.....	11
ARTICULO. 18º	11
ARTICULO. 19º - Trabajo suplementario o de horas extras	11
ARTICULO. 20º - Tasas y liquidación de recargos:	11
DIA DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	12
ARTICULO. 21º	12
AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL	13
ARTICULO. 22º	13
ARTICULO. 23º	13
ARTICULO. 24º	13
VACACIONES REMUNERADAS	13
ARTICULO. 25º	13
ARTICULO. 26º -	13

Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815



ARTICULO. 27º..... 13

ARTICULO. 28º..... 14

ARTICULO 29º - 14

ARTICULO 30º..... 14

PERMISOS..... 14

ARTICULO. 31º..... 14

CAPITULO IV 15

SALARIO MINIMOCONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LA
REGULAN..... 15

ARTICULO.32º - Formas y libertad de estipulación:..... 15

ARTICULO. 33º - Lugar de pago..... 16

ARTICULO. 34º Otras disposiciones..... 16

CAPITULO V 16

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD,RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A
LA MAYOR HIGIENE,REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 16

ARTICULO. 35º..... 16

ARTICULO. 36º..... 16

ARTICULO. 37º..... 16

ARTICULO. 38º..... 17

ARTICULO. 39º..... 17

ARTICULO. 40º..... 17

ARTICULO. 41º..... 17

ARTICULO. 42º..... 17



ARTICULO. 43º.....	17
CAPITULO VI.....	18
PRESCRIPCIÓN DE ORDEN	18
ARTICULO. 44º - Deberes con la empresa.	18
CAPITULO VII.....	18
ORDEN JERARQUICO.....	18
ARTICULO. 45º Orden jerárquico.....	19
CAPITULO VIII.....	19
TRABAJOS PROHIBIDOS.....	19
ARTICULO. 46º Mujeres y menores de Edad.....	19
ARTICULO. 47º - Exclusivamente menores de edad.....	19
CAPITULO IX	21
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	21
ARTICULO. 48º Obligaciones especiales del Empleador	21
ARTICULO. 49º Obligaciones Especiales del Trabajador. -	22
ARTICULO. 50º -Prohibiciones para la empresa:	23
ARTICULO. 51º - Prohibiciones para los trabajadores:	24
CAPITULO X.....	25
DEFINICION Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL; MECANISMOS DE PREVENCIÓN; PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION Y TRATAMIENTO SANCIONATORIO.....	25
ARTICULO. 52º - Definición y modalidades de acoso laboral.	25
ARTICULO. 53º - CONDUCTAS QUE CONSTITUYE ACOSO LABORAL	26
ARTICULO. 54º - Conductas que no constituyen acoso laboral	27
ARTICULO. 55º Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.	27

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*



ARTICULO. 56° Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral	28
ARTICULO. 57° Conciencia laboral armónica.....	29
ARTICULO. 58° Mecanismos.....	29
ARTICULO. 59° procedimiento.....	30
CAPITULO XI	30
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	30
Artículo 60. Disposiciones	30
Artículo 61. Objetivo.....	31
Artículo 62.- CLASES DE SANCIONES.....	31
Artículo 63.- Criterios.....	31
Artículo 64.- Definiciones.....	31
Artículo 65.- CONSTITUYEN FALTAS LEVES CON AMONESTACION VERBAL:.....	32
Artículo 66. FALTAS CON AMONESTACIÓN ESCRITA.	32
Artículo 67. FALTAS CON IMPOSICION DE MULTAS	32
Artículo 68. FALTAS CON SUSPENSIÓN DEL TRABAJO SIN GOCE DE SALARIAL	33
Artículo 69. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES CON DESPIDO O TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR:.....	34
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	35
ARTICULO. 70° - procedimiento.....	35
ARTICULO. 71° -Debido proceso.	36
CAPITULO XII	36
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	36
ARTICULO. 72°.....	36



ARTICULO. 73º.....	36
CAPITULO XIII.....	36
PUBLICACIONES	36
ARTICULO. 74º -	36
CAPITULO XIV.....	37
VIGENCIA.....	37
ARTICULO. 75º.....	37
CAPITULO XVIII	37
CLAUSULAS INEFICACES	37
ARTICULO.76	37

REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL DEPARTAMENTO DEL VICHADA ELECTROVICHADA S.A ESP

CAPITULO I ALCANCE

ARTICULO 1º REGLAMENTO INTERNO. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa de Energía Eléctrica del Departamento Vichada, **ELECTROVICHADA S.A ESP**, domiciliada en Puerto Carreño, Vichada y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento 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 puede ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO. 2º- Aspirantes trabajadores: Quien aspire a tener un cargo en la empresa de Energía Eléctrica del Departamento Vichada, **ELECTROVICHADA S.A ESP**, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar de los siguientes documentos:

- a. Hoja de Vida
- b. Documento de identidad.
- c. 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 familiar, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d. Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado, y su conducta como empleado.

CLASES DE CONTRATOS CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO. 3º- Definición : Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar los servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un determinado tiempo y le pague el salario convenido. (L.188/59, ARTICULO. 1º)

ARTICULO. 4º -Quienes pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años para servicios del área administrativa y mayor de dieciocho (18) años para servicio del área operativa, que no han completado sus estudios primarios o demuestren

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (L188/59, ARTICULO. 2º)

ARTICULO. 5º- Requisitos del contrato: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a. Nombre de la empresa o empleador.
- b. 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.
- c. Nombre, Apellidos, fecha de nacimiento, edad, tipo y número de documento de identidad del aprendiz.
- d. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- f. Obligación del empleador, o del aprendiz y derechos de este y aquel (L.188/59, ARTICULO. 6º y 7º)
- g. Salario de aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (D 2375/74, ARTICULO. 7º)
- h. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
- i. Cuantía de condiciones de indemnización en el caso de incumplimiento del contrato.
- j. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO. 6º- Numero de aprendices a contratar En lo referente a la 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 número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y o aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución 0438 de 1969, expedida por Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de la unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO. 7º- Salario aprendices El Salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u 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 ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala la referencia.

ARTICULO. 8º- Duración: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (02) años de enseñanza de trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio que serán publicadas por el ministerio de Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTICULO. 9º- Otras disposiciones El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

- a. Los primeros dos meses se presumen como periodo de prueba. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses), durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales y de otra la convivencia de continuar el aprendizaje.
- b. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo.
- c. 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.
- d. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo de Trabajo.

CONTRATO A TÉRMINO FIJO

ARTICULO. 10º- Definición: El contrato a término fijo se celebrara por escrito y su duración no será superior a tres (3) años. Admite dos modalidades el contrato a término fijo inferior a un (1) año que no tiene término mínimo de duración y el contrato a término fijo de duración de uno (1) a tres años. Para su terminación con treinta (30) días calendario la parte interesada avisara a la otra la determinación de no prorrogarlo, en el evento que esta formalidad no se realice por ninguna de la partes se entenderá el contrato renovado.

Los contratos cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso alguno para su terminación.

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

ARTICULO 11. Definición: Este contrato se celebrara por escrito y no se determinara en su duración; para su terminación se observaran las reglas establecidas en este reglamento.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO. 12º - Definición: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST. ARTICULO. 6º)

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO. 13º Definición La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las



aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTICULO. 76)

ARTICULO. 14- Formalidades El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO. 15º- Periodo: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) Meses.

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajos sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTICULO. 7º)

ARTICULO. 16º- Otras Disposiciones: Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con sentimiento expreso o tácito, por ese hecho, los servicios prestados por aquel o este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, ARTICULO. 80)

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO. 17º - Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

AREA ADMINISTRATIVA

HORARIO DE LUNES A VIERNES

JORNADA MAÑANA

HORA DE ENTRADA 7:00 AM

HORA DE SALIDA 12:00 AM

JORNADA DE LA TARDE

HORA DE ENTRADA 2:00 PM

HORA DE SALIDA 5:30 PM

PERSONAL DEL AREA OPERATIVA

HORARIO DE LUNES A VIERNES

JORNADA MAÑANA

HORA DE ENTRADA 7:00 AM

HORA DE SALIDA 12:00 AM

JORNADA DE LA TARDE

HORA DE ENTRADA 2:00 PM

Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada

Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)

E-mail: gerencia@electrovichada.com.co

Web site: www.electrovichada.com.co

Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815



HORA DE SALIDA

5:30 PM

HORARIO DEL DIA SABADO

JORNADA MAÑANA

HORA DE ENTRADA

7:00 AM

HORA DE SALIDA

12:00 AM

PERSONAL DEL AREA OPERATIVA

JORNADA DE LA MAÑANA

El personal de operativa labora todos los sábados, el horario para ese día será acordado por el Líder del Área de Generación y Distribución.

HORARIO DE TRABAJO PARA OPERARIOS DE LA CENTRAL DIESEL Y DE LA SUBESTACIÓN EN LOS SIGUIENTES TURNOS:

DE 6:00 AM – 2:00 PM

DE 2:00 PM – 10: 00 PM

DE 10: 00 PM – 6:00 AM

PERIODOS DE DESCANSO

Domingos y Festivos

CONCEPTOS TRABAJO DIURNO, NOCTURNO, HORAS EXTRAS Y OTROS

ARTICULO. 18º - Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m., y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO. 19º - Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. ARTICULO. 159)

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, solo podrá efectuarse en dos horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, ARTICULO. 1º)

FORMA DE LIQUIDACION

ARTICULO. 20º - Tasas y liquidación de recargos:

- a. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el trabajo diurno de trabajo, con excepción del

Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada

Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)

E-mail: gerencia@electrovichada.com.co

Web site: www.electrovichada.com.co

Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815

caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.

- b. El trabajo extra diurno se remunera con el recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el trabajo ordinario diurno.
- d. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L 50/90, ARTICULO. 24)

PARAGRAFO 1. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo a lo previsto por el Decreto 2352 de 1965

La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente sea autorizado a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto

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

Cuando la jornada se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día a laborar horas extras.

PARAGRAFO 3 Puede 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 el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

DIA DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO. 21º - Será de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo empleador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Para el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de Junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan el domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo para los días festivos, se reconocerán en la relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83)

PARAGRAFO 1º - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no impliquen la prestación del servicio en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L 50/90, ARTICULO. 26, Num. 5º)

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.

ARTICULO. 22º - Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTICULO. 185)

ARTICULO. 23º - El descanso en los días domingos y los temas expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (L.50/90 ARTICULO. 25)

ARTICULO. 24º - Cuando por motivos de no fiesta determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o tuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, ARTICULO. 178)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO. 25º - Los trabajadores que hubieren prestado los servicios durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, Art, 186 Num. 1º).

PARAGRAFO: De conformidad con el artículo 187 del CST, Numeral 2, en caso de no haber sido solicitado el tiempo de vacaciones por el trabajador, la empresa concederá de oficio del periodo, indicando las fechas de inicio y terminación, debiendo notificar al trabajador con una anterioridad no menor de 15 días calendarios a la fecha de inicio de vacaciones.

ARTICULO. 26º - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones del trabajador no se pierde el derecho a reanudarlas (CST, ARTICULO. 188).

ARTICULO. 27º - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de un año,

siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, Art, 189)

ARTICULO. 28º - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta cuatro (04) 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 residencia de sus familiares (CST, ARTICULO. 190)

ARTICULO 29º - Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor de trabajos en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30º - Todo empleador llevará registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (D. 13/67, ARTICULO. 5º)

PAR.- En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, ARTICULO. 3º, par)

PERMISOS

ARTICULO. 31º - La empresa concederá a sus trabajadores las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada*3; para desempeñar comisiones sindicales*4 inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

La concesión de las anteriores estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso del entierro de los compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

PARAGRAFO; Los permisos solicitados para las diligencias personales, medico general (sin existir síntomas de urgencia vital manifiesta) entre otros, serán otorgados por la empresa a través del Líder Administrativo, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá presentar la solicitud por escrito en el formato existente para ello en la empresa, con una antelación de 24 horas mínimas. (No se autorizan permisos para acompañamiento de citas o diligencias de terceras personas, salvo que se pruebe una necesidad insuperable para ello.)
- Los permisos para citas médicas especializadas fuera de la ciudad por un término superior a un (1) día; la empresa prescindirá del pago de los salarios correspondiente y estos no excederán de cinco (5) días hábiles de lo contrario, el trabajador debe hacer uso de la licencia no remunerada.

De manera mensual se computara por parte del área de talento humano, la estadística del tiempo otorgado en permisos los cuales será compensado en tiempo igual de trabajo el primer sábado del mes siguiente; para ello se publicara un listado en cartelera que será de obligatorio cumplimiento y su inasistencia se tendrá en cuenta como falta disciplinaria por incumplimiento a la jornada laboral.

CAPITULO IV

SALARIO MINIMOCONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LA REGULAN

ARTICULO.32º - Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 de Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá estipulación escrita en un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo, nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y las cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%)
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, ARTICULO. 18)

ARTICULO. 33º - Lugar de pago. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese (CST, Art 138, Num 1º)

ARTICULO. 34º Otras disposiciones.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice, por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor a un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST, ARTICULO. 134)

CAPITULO V

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO. 35º - Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación, garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional (COPASO), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO. 36º - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARP, a través de la IPS, a la cual se encuentran asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO. 37º - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato y este a su vez informará al Líder del Talento Humano de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin que se certifique si se puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad del tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos

que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO. 38º - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación del dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO. 39º - Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro el programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que lo hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados, como los seguidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94 ARTICULO. 91)

ARTICULO. 40º- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al servicio de emergencia, o uno en particular si fuere necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ARTICULO. 41º - En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el jefe inmediato lo comunicará inmediatamente al líder de Talento Humano de la empresa, para que este procure los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO. 42º - Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o enfermedades con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (D. 1295/94, ARTICULO. 61)

ARTICULO. 43º - En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Profesionales del



Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre la Salud Ocupacional de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales.

CAPITULO VI

PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

ARTICULO. 44º - Deberes con la empresa.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía y comprensión con sus respectivos superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar trabajos que se le confíen con honradez y con la mejor voluntad.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes en que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, de forma educada y pacífica, entendiendo que la intención de las órdenes, instrucciones y correcciones es encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio o de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PAR.- Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle ordenes ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dadas (CST. ARTICULO. 126)

CAPITULO VII

ORDEN JERARQUICO

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

ARTICULO. 45º Orden jerárquico - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes de la empresa, es el siguiente: GERENTE, LIDERES DE AREA (ADMINISTRATIVA Y DE TALENTO HUMANO, FINANCIERA, COMERCIAL, GENERACION Y DISTRIBUCION - AREA OPERATIVA-).

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Gerente y Líder de Talento Humano.

PARAGRAFO: Quien impone las sanciones en la empresa es el Líder de Talento Humano para faltas leves y en caso de faltas graves el Gerente

CAPITULO VIII

TRABAJOS PROHIBIDOS.

ARTICULO. 46º Mujeres y menores de Edad.- Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos pigmentos.

b) Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos.

c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición del edificio, instalaciones eléctricas, fabricas de gas, distribución de agua y otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que proceden a los trabajadores antes mencionados y

ARTICULO. 47º - Exclusivamente menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto se supone exposición severa a riesgos para su salud integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición o radiaciones ultravioleta, infrarroja y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

7. Trabajos submarinos
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajo de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas, esmeriladoras, afilado en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulidos y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y además metales, en las operaciones y procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en las plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. 1 - Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios Técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar Autorizada para tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden desempeñar sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPITULO IX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO. 48º Obligaciones especiales del Empleador. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposiciones de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes y enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus acreencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar el examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificultad o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar el servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o por voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la ocurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con el convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivos del Trabajo.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

- a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.CST.
12. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante el descanso o licencias mencionadas.
 13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso al trabajador menor de edad a capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliar al Sistema de Seguridad Social en Salud a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente de la empresa. (CST, ARTICULO. 57)

ARTICULO. 49º Obligaciones Especiales del Trabajador. –

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor contratada en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento interno y acatar, cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas.
3. Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades.
4. Observar completa armonía y comprensión con los suscriptores y/o usuarios, con sus respectivos compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente el respeto y la moral en las relaciones con sus compañeros y superiores.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle el daño y perjuicios.

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
10. Responder las llamadas telefónicas de emergencias, donde se requiere su servicio frente a una eventualidad, sin objeción a la hora y día realizada.
11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (CST. ARTICULO. 58).
12. Debe hacer uso adecuado del uniforme y debe portarlo en horas laborales.
13. Devolver las prendas de vestir que porten el emblema institucional de la empresa al momento de terminación del contrato.
14. Cumplir con los turnos asignados, respetando el horario establecido para este.

ARTICULO. 50º -Prohibiciones para la empresa:

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 para cada caso, sin autorización del trabajador, Líder de Talento Humano, o por mandamiento judicial, con excepción de los siguientes.
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos de autorización por los artículos 113, 150, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden igualmente ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza y,
 - d. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajo como gratificación para que se 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 el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o inscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

interesados o adoptar el sistema de una lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas para los trabajadores, que se separen o que sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensiones de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren prestado pliego de peticiones desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO. 51º - Prohibiciones para los trabajadores:

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo y/o las materias primas, sin mediar permiso por escrito de la empresa.
2. Prestar o alquilar útiles de trabajo y/o materias primas de propiedad de la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o baja la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de los que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, a excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, de incitar a su declaración y mantenimiento, sea que participe en ellas o no.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Utilizar útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTICULO. 60).
10. Difamar o promover disociación de un compañero(a) de trabajo.
11. Entablar relaciones de tipo sentimental con un compañero o compañera de trabajo.
12. Portar la dotación institucional en sitio de venta y consumo de licor.

PARAGRAFO: La realización de una de las anteriores prohibiciones, será justa causa para la terminación unilateral del contrato de Trabajo. En el numeral 11 del artículo 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo será para los dos empleados.

CAPITULO X

DEFINICION Y MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL; MECANISMOS DE PREVENCION; PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION Y TRATAMIENTO SANCIONATORIO

ARTICULO. 52º - Definición y modalidades de acoso laboral.

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

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

ARTICULO. 53º - CONDUCTAS QUE CONSTITUYE ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetitiva y pública de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despidos expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica y de servicio de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo. La autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 51º.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta

denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTICULO. 54º - Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, emitidas con respeto y cordialidad;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el código sustantivo de trabajo.
- g. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo;
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable.

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

ARTICULO. 55º Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima y causa justificada para la terminación unilateral del contrato de trabajo, para quien cauce el acoso.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo de Trabajo. En tal caso procede a la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida del trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PAR. 1° - Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de bienestar social de los empleados de la empresa.

PAR. 2° - Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el Jefe Administrativo y Jurídico de la empresa, podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del trabajador, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima

ARTICULO. 56° Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Se constituirá un comité para prevenir el acoso laboral, el cual estará conformado por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido en el artículo 3° de esta resolución 652 de 2012. El cual estará integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

PAR. 1° - El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

PAR. 2° - El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

2. Se realizaran 2 convivencias al año, donde será el espacio de comentar y fomentar el respeto a la dignidad de las personas, libre desarrollo de la personalidad, al derecho a

la vida íntima y personal de todos los trabajadores, trabajo en equipo entre otras, con el ánimo de prevenir e identificar posibles acosos laborales.

3. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo de Vichada, la inspectora de policía, la personería municipales o de la Defensoría el Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1º de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
4. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo algunas modalidades descritas en el artículo 53º del presente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PAR. 1º - Se abrirá un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PAR. 2º - La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

PAR. 3º - La denuncia a que se refiere el numeral 3º de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en este sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTICULO. 57º Conciencia laboral armónica.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva armónica, que promueva el 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.

ARTICULO. 58º Mecanismos. - 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, conservatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas atenuantes y el procedimiento sancionatorio.

2. Espacios para dialogo, círculos de participación o grupos 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 trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - 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.

ARTICULO. 59º procedimiento. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente 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, cumpliendo con lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 y la Ley 1010 de 2006. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El “Comité de Convivencia Laboral” realizará las siguientes actividades:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

CAPITULO XI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 60. Disposiciones

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*



La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.(CST Artículo 114)

Artículo 61. Objetivo

El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento

Artículo 62.- CLASES DE SANCIONES

La EMPRESA ELECTROVICHADA SA E.S.P. ha establecido cuatro (04) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

- a. Amonestación Verbal.
- b. Amonestación Escrita que se adjuntara a la hoja de vida.
- c. Multas
- d. Suspensión del trabajo sin goce de salarial;
- e. Despido por falta grave o terminación unilateral del contrato por Justa Causa.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deben aplicarse prelativa o sucesivamente.

Artículo 63.- Criterios.

Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta los criterios siguientes:

1. Naturaleza de la falta
2. Antecedentes del Trabajador
3. Reincidencia,
4. Circunstancias en las que se cometió la falta,
5. Grado de responsabilidad del trabajador en la Empresa.
6. El perjuicio causado

Artículo 64.- Definiciones

La amonestación Verbal es la aplicación Preventiva a la falta; la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el Jefe inmediato del trabajador.

La amonestación escrita, es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por el líder Administrativo y de Talento

Humano Administrativa, previo informe/solicitud/opinión del Jefe inmediato Superior del trabajador, la cual se anexara a la hoja de vida.

Parágrafo: La violación de las normas legales y disposiciones de la Empresa que revisten seriedad, justifican la sanción de suspensión del trabajador hasta por sesenta (60) días laborales como máximo, sin goce de Salario. Será aplicada por el Líder Administrativo y de Talento Humano. Tanto para el presente artículo y para lo contemplado en el artículo 63

Artículo 65.- CONSTITUYEN FALTAS LEVES CON AMONESTACION VERBAL: Con el objeto de propender la imparcialidad en la aplicación de las medidas disciplinarias se señala algunas faltas, entre ellas tenemos:

1. El retardo de Quince (15) minutos en la hora de entrada.
2. Descuidar la seguridad del trabajo sin ocasionar riesgos o perjuicios a la seguridad del personal, sus compañeros, material y/o de equipo de trabajo.
3. Abandonar el puesto de trabajo, sin el permiso o autorización de su jefe inmediato cuando es por quince (15) minutos, cuando es por más horas, se debe informar al Jefe de Talento Humano.
4. Realizar actos contrarios al orden o la moral en el trabajo.
5. Otras similares que afecten la convivencia y el buen clima laboral.

Artículo 66. FALTAS CON AMONESTACIÓN ESCRITA.

Son aquellas faltas que por su carácter reiterativo o relativa gravedad son sancionadas con amonestación escrita las cuales serán inscritas en la hoja de vida del trabajador.

1. Salir o ausentarse del centro de trabajo antes de la hora, sin el permiso correspondiente.
2. Descuidar la seguridad del trabajo causando con ello daño personal y/o material al equipo de trabajo.
3. Trasladar o transportar en los vehículos de la Empresa a personas ajenas a está, sin autorización para ello.
4. Hacer inscripciones y/o manifestaciones injuriosas en agravio de la Empresa y sus representantes, trabajadores y/o de terceras personas.
5. Negarse a la revisión que se efectúa al ingreso y salida del centro de trabajo.
6. Negligencia o ineficacia en el cumplimiento de sus funciones.
7. Negarse a las pruebas médicas.
8. y otras similares que afecte el servicio de la empresa.

Artículo 67. FALTAS CON IMPOSICION DE MULTAS

Se aplicaran según las reglas establecidas en el artículo 113 del C.S.T.; así

1. El retardo hasta de 30 minutos por primera vez en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa multa de la décima parte del salario de un día

2. El retardo hasta de 30 minutos por segunda vez en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa multa de la quinta parte del salario de un día.

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 consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficiente cumplan sus obligaciones.

Artículo 68. FALTAS CON SUSPENSIÓN DEL TRABAJO SIN GOCE DE SALARIAL

, se relacionan las siguientes:

1. El retardo hasta de 30 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por tercera vez, causa suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra.
2. El retardo hasta de 30 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días;
3. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
4. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo por ocho días
5. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses
6. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones estipuladas en el artículo 49 del presente reglamento por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
7. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones estipuladas en el artículo 49 del presente reglamento por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
8. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días

9. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Artículo 69. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES CON DESPIDO O TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR:

Son faltas graves y por tanto constitutivas de justa causa de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes:

1. Al 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 patrono, 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 patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o 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 del 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 49 a 51 del presente reglamento, y que se encuentran también en los artículo 58 al 60 del C.S.T, o cualquier falta grave calificada como tal en 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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de 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 patrono.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Exequible Condicional: C-1443-00
15. "...bajo la condición señalada en esta sentencia. Es decir, que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara inexecutable."
16. 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 días.
17. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
18. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
19. El retardo a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por Cuarta vez;
20. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente luego de haberse suspendido de acuerdo a los parámetros del artículo 68.
21. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente luego de haberse suspendido de acuerdo a los parámetros del artículo 68.
22. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
23. Cuando incumpla las funciones señaladas en el manual de Funciones de la empresa.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO. 70º - procedimiento

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTICULO. 115)

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*

PARAGRAFO: Cuando existan casos en los que resulten varios responsables se abrirá expediente investigativo, en el que se tendrán en cuenta la queja, los descargos, la identificación de la falta, los elementos que justifican la sanción. Y la ejecución de ellos. En lo que refiere a las faltas leves con amonestación verbal se realizaran de forma inmediata, las faltas con amonestación escrita se ejecutaran dentro del término de las 24 horas de la ejecución de la falta y del informe del superior jerárquico del trabajador, las que tiene que ver con la imposición de multas y suspensiones se realizaran de acuerdo al análisis de las hojas de vida, las que refieren al despido o terminación con justa causa deberá seguir las reglas del debido proceso Constitucional, pero no sobrepasara el termino de treinta (30) días laborales sin perjuicio de la inmediatez con la que deba sancionarse la falta del trabajador.

ARTICULO. 71º -Debido proceso.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO.115)

CAPITULO XII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO. 72º - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Líder del Talento Humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO. 73º - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. - En la empresa existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIII

PUBLICACIONES

ARTICULO. 74º -

El presente reglamento se notificara personalmente a cada uno de los trabajadores vía correo interno, por exposición realizada por el líder administrativo y talento humano por una sola vez en las sede de la empresa y la publicación en cartelera, en los lugares de trabajo,

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalia y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*



mediante la fijación copias de caracteres legibles las sedes de trabajo;. Artículo 22 ley 1429 de 2010.

CAPITULO XIV

VIGENCIA

ARTICULO. 75º - El presente reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, ARTICULO. 121)

CAPITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO.76 - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, ARTICULO. 109)

Fecha: 15 de Agosto de 2012

Dirección: Calle 22 N° 9 – 40 Barrio Camilo Cortes.

Ciudad: Puerto Carreño, Vichada

Firma del representante legal,

DEGNIS YILENA PEREZ JIMENEZ

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*



Gerente ELECTROVICHADA S.A. ESP.

*VO.BO. Anzula Carolina Niño Mireles/ Yormery Avendaño Pascual.
Jefe Administrativo y Jurídico ELECTROVICHADA S.A. ESP.*

*Sede Principal Calle 22 No. 9-40, Barrio Camilo Cortés, Puerto Carreño-Vichada
Subsedes Santa Rosalía y La Primavera (Vichada)
E-mail: gerencia@electrovichada.com.co
Web site: www.electrovichada.com.co
Teléfonos: (8) 56 54 378 / 815*