



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Comm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062
Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960
Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952
Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios
NUIR 2-41001000-3

Neiva, 8 febrero de 2007

2

PUBLICACION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo, hoy 8 de febrero de 2007, se procede a publicar el presente reglamento interno de trabajo previsto para la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S. A. E.S.P., APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 284 del 11 de diciembre 2006, del Ministerio de la Protección Social.

*EDGAR MARTIN LARA
Subgerente Administrativo y Financiero*

*TOBIAS CABRERA SALAZAR
Jefe Oficina Control Interno*

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TITULO PRIMERO

EMPLEADOR Y LUGAR DE TRABAJO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento de Trabajo previsto para la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P., quien a través de este texto se denominará la EMPRESA, Sociedad Anónima Comercial de nacionalidad colombiana, sociedad en la que por poseer la nación menos del 100% de su capital, se clasifica legalmente y se somete al régimen previsto para las Empresas de Servicios Públicos Mixta, en la ley 142 y 143 de 1994. Este Reglamento de Trabajo regirá las relaciones laborales entre la EMPRESA y sus TRABAJADORES en todas las dependencias con sede en las ciudades de Neiva, Garzón, La Plata, Pitalito y las demás que se creen posteriormente, y regirá las relaciones laborales entre la EMPRESA y sus trabajadores.

PARAGRAFO: DIRECCION PRINCIPAL DE LA EMPRESA. La EMPRESA tiene como domicilio principal la ciudad de Neiva.

ARTICULO 2º. APLICACION. Las disposiciones de este Reglamento se aplican tanto a la EMPRESA como a todos sus trabajadores, sus normas hacen parte integrante de los contratos individuales de trabajo escritos y verbales, celebrados o que se celebren con todos sus trabajadores.

TITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE ADMISION, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 3º. SOLICITUD DE EMPLEO. Quien aspire a desempeñar un cargo deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad.
- b. Los que acrediten las calidades para el desempeño del cargo.
- c. Certificado Judicial actualizado.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.
Transmitimos buena energía

- d. Documento que acredite tener definida la situación militar en los casos a que haya lugar.
- e. Certificado medico de aptitud física y mental.
- f. Documento que acredite la constitución de garantía cuando sea el caso, debidamente aprobado.

En los casos de traslados, ascensos, encargos o incorporación a una nueva planta de personal, deberá presentarse el documento de identidad y el que acredite la constitución de garantía cuando sea el caso.

La EMPRESA podrá por su cuenta hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el solicitante.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4º. NATURALEZA Y CARACTERISTICAS DE LA RELACION 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 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 propio 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.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal vigente.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.
Transmitimos lo mejor de la energía

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinada en lo términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

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

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Artículo 30 ley 789 de 2002)

ARTICULO 5º. APRENDICES. La EMPRESA, sin perjuicio del envío de becarios que le corresponde como entidad al SENA, realizará anualmente con dicha entidad y patrocinara cuatro (4) contratos de aprendizaje para cuatro (4) hijos de trabajadores sindicalizados, en carreras relacionadas con el objeto social de la EMPRESA.

ARTICULO 6º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo y en los Reglamentos de Trabajo y de Higiene y Seguridad de la EMPRESA para todos los empleados, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Sujetarse al régimen de aprendizaje y a las normas del SENA y del patrocinador.
2. Concurrir, tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen de aprendizaje y a las ordenes de la EMPRESA, y
3. Cumplir con todas las obligaciones contractuales, procurando el mejor rendimiento en su estudio.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A.E.S.P.

Transmitimos bajo responsabilidad

ARTICULO 7º. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA CON EL APRENDIZ.

Además de las obligaciones legalmente establecidas, la EMPRESA tiene las siguientes, para con el aprendiz:

1. Facilitar los medios para que el aprendiz reciba formación metódica y completa en el arte y oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de estudio, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para ocupar como empleado permanente de la EMPRESA las vacantes que se presenten, relativas al oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 8º. MODALIDADES ESPECIALES DE FORMACION—TECNICA, TECNOLOGICA, PROFESIONAL Y TEORICO PRACTICA EMPRESARIAL. Además de lo dispuesto, 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 la empresa 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 el Servicio nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.

d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ej. auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencias son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos la presente

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

ARTICULO 9º. SELECCIÓN DE APRENDICES. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisben.

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

PARAGRAFO. La Empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º. Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo

ARTICULO 11º. 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. (Artículo 77, numeral primero C.S.T.)

ARTICULO 12º. 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. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajos sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo séptimo Ley 50 de 1990)



Transmitidos por correo

ARTICULO 13º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 C.S.T.)

TITULO TERCERO

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

CAPITULO I

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14º. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son meros trabajadores ocasionales, transitorios o accidentales, los que se ocupen en labores distintas a las actividades normales de la EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en domingos y festivos. (Artículo 6 C.S.T.)

CAPITULO II

TRABAJADORES CONTRATADOS A TÉRMINO FIJO

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

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



Transmitidos por correo electrónico

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

PARAGRAFO 2: La EMPRESA suscribirá contrato de trabajo a término fijo únicamente cuando se trate de labores, para reemplazar temporalmente a trabajadores por licencias, vacaciones, incapacidades y para comisiones de estudios, superiores a treinta (30) días y hasta cuando dure la ausencia del trabajador. También para atender necesidades especiales y transitorias, así como para la ejecución de planes de desarrollo que emprenda y para los cuales no cuente con personal suficiente.

TITULO CUARTO

HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES Y PERIODOS DE DESCANSO

CAPITULO I **JORNADA DE TRABAJO**

ARTICULO 16º. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

- 1- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
- 2- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Ley 789 de 2002)

ARTICULO 17º. HORARIO DE TRABAJO. DURACION. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORALES DE:	LUNES A VIERNES
HORA DE ENTRADA:	7:30 A.M. Y 2:00 P.M.
HORA DE SALIDA:	12:00 M Y 6:00 P.M.
PERIODOS DE DESCANSO:	12:00 M A 2:00 P.M.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



TITULO QUINTO

HORAS EXTRAS, AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO

CAPITULO I

HORAS EXTRAS

ARTICULO 18º. DEFINICION. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y genera el pago al trabajador de las horas extras.

El porcentaje de las horas extras diurnas y nocturnas se reconocerá así:

- a. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas (36) semanales previstas en el artículo 20 literal C) de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990)

PARAGRAFO 1: La EMPRESA pagará a sus trabajadores el tiempo extra trabajado dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente a aquel en que se hubiere causado.

PARAGRAFO 2: AUTORIZACION DE TRABAJO EXTRA. La EMPRESA solo le reconocerá el pago de trabajo por tiempo extraordinario, cuando previamente haya sido autorizado.

ARTICULO 19º. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1- El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2- Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3- Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.

Transmitimos / PARAGRAFO 1°

PARAGRAFO 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

TÍTULO SEXTO

DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS

CAPITULO I

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 20°. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

CAPITULO II

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTICULO 21°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 178 C.S.T.)

ARTICULO 22°. LA ÉPOCA DE VACACIONES DEBE SER SEÑALADA POR LA EMPRESA. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones.

PARAGRAFO 1: Cuando un trabajador se enferme y tenga incapacidad por la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado, las vacaciones se interrumpirán durante el tiempo que dure la incapacidad. El trabajador en este caso está obligado a presentar a sus superiores en forma inmediata, el certificado de incapacidad.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.
Transmitimos lo que se nos pide

PARAGRAFO 2: Por excepción, la EMPRESA podrá interrumpir las vacaciones que se encuentre disfrutando el trabajador, notificando por escrito e informándole la fecha en que deba reiniciar las labores por necesitar la EMPRESA los servicios del trabajador.

ARTICULO 23º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad 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 año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no exceda de tres (3) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 del C.S.T. Modificado por la ley 789 de 2002).

ARTICULO 24º. 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 por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza. (Artículo 190 C.S.T.)

ARTICULO 25º. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 26º. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en el que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967 Artículo 5º)

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

ARTICULO 27º. VACACIONES PARA APRENDICES. Las vacaciones para aprendices serán reguladas y concedidas por la EMPRESA dentro de los períodos establecidos para ellos por el SENA, pero por un término no mayor de quince (15) días hábiles.



CAPITULO III

DE LOS PERMISOS

ARTICULO 28º. SOLICITUD Y OTORGAMIENTO DE PERMISOS. Únicamente por causas debidamente justificadas, los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias para no asistir al trabajo o para ausentarse de él. La EMPRESA se reserva el derecho de concederlos y de otorgarlos como permiso remunerado o no remunerado.

ARTICULO 29º. PERMISOS DE REMUNERACIÓN OPCIONAL. La EMPRESA concederá permisos, remunerados o no remunerados o compensatorios, según su criterio, en los siguientes casos:

- a. Para ocupar transitoriamente cargos oficiales de aceptación forzosa, tales como jurados electorales, etc.
- b. En caso de grave calamidad doméstica.
- c. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo hasta por un diez por ciento (10%) de los trabajadores del grupo o división a la que perteneció el fallecido. En este caso la EMPRESA se reserva el derecho de señalar el personal que puede asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
- d. Para obtener documentos de identidad personales.
- e. Para cumplir citaciones judiciales.

ARTICULO 30º. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA. La EMPRESA concederá permiso remunerado a sus trabajadores para atender calamidades domésticas, así:

- a. Por tres (3) días en caso de muerte de los padres, esposa(o) compañera(o) permanente, o hijos del trabajador.
- b. Por tiempo prudencial en caso de enfermedad que requiere hospitalización de los padres, hijos, esposa(o), compañera(o) permanente del trabajador.

PARÁGRAFO 1: En los casos anteriores no se computará dentro del tiempo del permiso, aquel que dure el viaje de ida y regreso del trabajador cuando los eventos aquí contemplados ocurran fuera del municipio donde el trabajador presta sus servicios.

PARÁGRAFO 2: El trabajador acreditará el hecho que dio lugar al permiso por calamidad doméstica, con documentos fehacientes. En caso de no justificación, su ausencia será considerada como abandono del trabajo.

ARTICULO 31º. PERMISOS PARA CITAS MÉDICAS. En caso de tener que concurrir a citas médicas de la E.P.S. a la cual estuviere afiliado el trabajador, quien deberá presentar previamente a la EMPRESA, al jefe inmediato, la tarjeta de comprobación de derechos en que figure tal cita y



ELECTROHUILA

S.A.E.S.P.

Transmitimos buena onda
presentarla nuevamente después de cumplida ésta, como constancia sobre la hora de terminación de la misma, anotada por el médico que lo atendió.

ARTICULO 32º. PERMISOS EXCEPCIONALES.

- a. Los Subgerentes, Jefes de Oficina y Jefes de la División tienen autoridad para aprobar permisos excepcionales para asuntos personales de sus trabajadores hasta por un (1) día laborable cada mes.
- b. El Subgerente Administrativo y Financiero tiene autoridad para conceder permisos excepcionales a los trabajadores por dos (2) días laborales cada mes. Este término no se concederá sin la aprobación previa del jefe inmediato del trabajador interesado en un permiso.
- c. Para permisos y licencias iguales o superiores a tres (3) días, es indispensable la aprobación del Gerente o Subgerentes de cada área.

ARTICULO 33º. PERMISOS SINDICALES. La EMPRESA reconocerá los siguientes permisos sindicales remunerados:

LITERAL A: ELECTROHUILA S. A. E.S.P. reconocerá permiso sindical remunerado de tiempo completo a los trabajadores que fueren elegidos para negociación del Pliego de Peticiones en Arreglo Directo y Mediación e igualmente al Presidente del Sindicato, desde el momento de la presentación hasta que se firme el Acto Jurídico que ponga fin al mismo.

LITERAL B. ELECTROHUILA S. A. E.S.P. reconocerá y concederá permiso sindical de quince (15) días hábiles continuos al mes, a un directivo del sindicato para las actividades propias de la organización.

LITERAL C. ELECTROHUILA S. A. E.S.P. reconocerá y concederá permisos sindicales remunerados a los trabajadores que sean designados por el Sindicato en un número no mayor de cinco (5) trabajadores para cada evento, y sin sobrepasar de diez (10) días, cuyos eventos pueden ser: congresos sindicales o cooperativos, plenums, encuentros, foros, reuniones de junta directiva nacional, seminarios de cualquier orden, todos estos eventos pueden ser de carácter local, regional o nacional.

Para las asambleas nacionales de Sinraelecol participarán los trabajadores de acuerdo a los estatutos y reglamentación de la organización convocante y por el término de su duración.

PARAGRAFO PRIMERO: Las facultades para designar a los trabajadores que hagan uso de estos permisos, serán de entera exclusividad de la Junta Directiva de la Seccional Huila de Sinraelecol.

LITERAL D. Para las reuniones de la Junta Directiva de Sinraelecol Seccional Huila les concederá la tarde del viernes, como también a los miembros principales del Comité Obrero Patronal. Igualmente para los directivos que laboren fuera de Neiva, se les concederá el día viernes.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062
Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.

Transmitimos la presente

LITERAL E. Para asistir a cursos de capacitación sindical o cooperativos dentro del país. A tres (3) trabajadores hasta por dos (2) meses a cada uno y por cada año. (Cláusula 6o. Literal D. C.C. 69).

LITERAL F: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ELECTROHUILA S. A. E.S.P. reconocerá y concederá un permiso sindical remunerado de cuatro (4) meses por año al trabajador que resulte elegido en la Junta Directiva Nacional o en el Comité, Ejecutivo del Sindicato Nacional o Federación o confederación, donde la Seccional esté afiliada.

PARAGRAFO SEGUNDO: ELECTROHUILA S. A. E.S.P. reconocerá y pagará quince (15) días anuales de viáticos al trabajador que haga uso de este permiso.

PARAGRAFO TERCERO. ELECTROHUILA S. A. E.S.P. pagará a los delegados que hagan uso del permiso para asistir a cursos de capacitación sindical el valor de los pasajes de ida y regreso a cualquier parte del país, donde se efectúe el evento; SINTRAECOL Seccional Huila, le avisará con antelación prudente sobre el uso de los permisos y lugar, a fin de que la Empresa de cumplimiento a lo establecido con relación a los permisos sindicales.

PARAGRAFO CUARTO: En la forma pactada en el Artículo décimo quinto de la Convención, quedan derogados los literales F y el parágrafo Primero de la Recopilación de Convenciones (Artículo 34) y el literal g, del artículo primero (1º) de la Décimo Séptima Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO QUINTO: ELECTROHUILA S. A. E.S.P., reconocerá permiso sindical permanente a uno o más trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol. La Electrificadora del Huila S. A. E.S.P. Reconocerá y otorgará el respectivo permiso sindical permanente, por el tiempo que dure dicha designación. Estos permisos se empezarán a utilizar una vez se formalice la Inscripción de la Junta Directiva Nacional.

PARAGRAFO SEXTO: En las Empresas en cuyas Convenciones Colectivas de Trabajo no se contemplen permisos sindicales para miembros del Sindicato que resulten elegidos a la Junta Directiva Nacional o para integrar el Comité Ejecutivo de la Federación o de la Confederación a la que se encuentre afiliado Sintraelecol, la respectiva Empresa otorgará un (1) permiso permanente remunerado, con el sueldo promedio mensual correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso. El Sindicato podrá rotar este permiso en el caso de que más de un trabajador de la misma empresa sea elegido para pertenecer a los organismos mencionados.



TITULO SEPTIMO

SALARIO MINIMO Y REGULACION

CAPITULO I

SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, HORA, DIA DE PAGO Y PERIODO QUE LOS REGULA

ARTICULO 34º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

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 y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante lo dispuesto en los artículo 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos, y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
2. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la EMPRESA que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1990)

ARTICULO 35º. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.)

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.

Transmitímos por correo electrónico

ARTICULO 36º. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138 numeral 1º C.S.T.).

El período de pago será por quincenas.

ARTICULO 37º. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice 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 de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134 C.S.T.)

ARTICULO 38º. PERIODO DE PAGO. Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, en el sitio adecuado, que la EMPRESA destine dentro de sus instalaciones.

PARAGRAFO: Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente por razones de servicio, del lugar en donde ordinariamente se efectúen los pagos, o imposibilitados para recibirlos, el valor de sus salarios les serán guardados por la EMPRESA, o girados al lugar donde se encuentre, o consignados en el banco del trabajador, a su elección, o entregados directamente a quien presente autorización escrita y autenticada del trabajador.

ARTICULO 39º. RETENCION Y DEDUCCIONES. La EMPRESA, con autorización previa escrita del trabajador para cada caso o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.

ARTICULO 40º. RECLAMOS POR SALARIOS. Las reclamaciones relacionadas con el pago de trabajo, sea ordinario o extraordinario, deben hacerse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que el trabajador reciba el pago de los salarios devengados durante la semana, de cada quincena o mensualidad en que tal trabajo se causó o ejecutó. Estas reclamaciones deberán hacerse por intermedio del inmediato superior del trabajador, o en su efecto por intermedio de un empleado de personal o de quien cumpla sus funciones, dirigidas a la División de Recursos Humanos.



TITULO OCTAVO

SERVICIOS MEDICOS SUMINISTRADOS POR EL EMPLEADOR

CAPITULO I

SERVICIOS MEDICOS, SEGURIDAD SOCIAL, ACCIDENTES DE TRABAJO E INCAPACIDADES

ARTICULO 41º. NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE. Todos los trabajadores deberán someterse estrictamente a todas las normas de higiene, sanidad y seguridad preventiva o asistencial que prescriba la Ley y las autoridades del ramo en general, y en particular, las que determine la EMPRESA para los trabajadores, en su Reglamento especial de Higiene y Seguridad, o en instrucciones y procedimientos que en tal sentido se ordenen posteriormente.

ARTICULO 42º. EXAMENES MEDICOS. Todos los trabajadores deberán someterse a los siguientes exámenes médicos:

- a. Examen de admisión
- b. Examen de control periódico, en las fechas que para el efecto señale la EMPRESA
- c. Examen de retiro, a opción del trabajador.

ARTICULO 43º. SERVICIOS MEDICOS. Para trabajadores afiliados a la E.P.S. respectiva, los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la E.P.S., en donde aquellos estén inscritos. En tal virtud las prestaciones médicas y de toda índole, serán a cargo de la citada E.P.S. en cuanto éste haya asumido los riesgos y prestaciones correspondientes. En consecuencia, los trabajadores inscritos solicitarán los servicios médicos, y deberán someterse a las normas establecidas por la E.P.S. Donde estuviera afiliado el trabajador, tanto para pedir sus servicios como para formular los reclamos con el mismo.

ARTICULO 44. AVISO DE ENFERMEDAD. 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 del 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 E.P.S. donde se encuentre afiliado. Si el trabajador no diere aviso, o no se sometiere a los exámenes y tratamientos médicos previstos u ordenados, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada, a menos que se compruebe que estuvo en absoluta incapacidad de dar aviso.



ELECTROHUILA
S.A.E.S.P.

Transmitímos por correo

ARTICULO 45º. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD. Los trabajadores están obligados a presentar certificados de incapacidad para trabajar, expedido por la E.P.S. donde se encuentre afiliado el trabajador, a más tardar al día siguiente de la fecha de emisión. Estos certificados deberán entregarse al superior inmediato por el trabajador, si éste ha regresado al trabajo, o por tercera persona, al encargado de las funciones de personal, si el trabajador continúa incapacitado.

PARAGRAFO: La EMPRESA únicamente aceptará certificados de incapacidad emitidos por la E.P.S., donde estuviere afiliado el trabajador. La EMPRESA no asume ninguna clase de responsabilidad para con el trabajador que acuda a médicos distintos a los que ella designe, ni está obligada a pagar los gastos que tal asistencia ocasione.

ARTICULO 46º. ENFERMEDADES CONTAGIOSAS Y PELIGROSAS. El trabajador que se encuentre afectado por enfermedad que aunque no lo inhabilite para el trabajo, eventualmente pueda constituir peligro para la salud del personal o parte de éste, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta cuando el médico certifique si puede reanudar tareas, o si debe ser retirado definitivamente.

TITULO NOVENO

ORDEN Y SEGURIDAD

CAPITULO I

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 47. EJECUCIÓN DE BUENA FE. Todo trabajador ejecutara 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 hubieran impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal de colaboración en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos bien energía

- e. Ejecutar los trabajos que le sean confiados con absoluta honradez, dentro del lapso apenas indispensable o necesario.
- f. Hacer las observaciones, reclamos o solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio y de la EMPRESA en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas de precaución que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y evitar en esta forma los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden superior pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Ser leal a los superiores inmediatos o los representantes de la EMPRESA.
- l. Guardar respeto a los terceros y a los usuarios de la EMPRESA.
- m. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar a la EMPRESA, y
- n. Atender las indicaciones que la EMPRESA haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.

TITULO DECIMO

INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE REALICEN RIESGOS PROFESIONALES E INSTRUCCIONES PARA PRESTAR PRIMEROS AUXILIOS

CAPITULO I

RIESGOS PROFESIONALES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS

ARTICULO 48º. PREVENCION DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES. La EMPRESA instruirá debidamente a su personal sobre la manera cómo deben ser manejados los instrumentos, herramientas y maquinaria que se les ha asignado, así como también sobre los sistemas de prevención de los riesgos profesionales a que se hallen expuestos. La EMPRESA suministrará al personal todos los elementos de seguridad para su correcta protección.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A.E.S.P.

Transmitimos por

ARTICULO 49º. OBLIGACIONES DE USAR LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD. Es obligatorio para el trabajador el uso de elementos de protección y seguridad que la EMPRESA le suministra. El no uso de ellos será sancionado por medio de las normas de este Reglamento y del Reglamento especial de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 50. ACCIDENTE DE TRABAJO. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocada deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

PARAGRAFO: 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 reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

ARTICULO 51º. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL ACCIDENTE. En caso de accidente, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador y/o compañeros de trabajo, le comunicarán inmediatamente a su jefe, o al empleado que haga sus veces para que la EMPRESA preste los primeros auxilios, provea la asistencia médica y tratamiento oportuno en cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo, aún cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

ARTICULO 52º. ACCIDENTE DELIBERADAMENTE PROVOCADO O POR CULPA GRAVE DE LA VICTIMA. La EMPRESA no responderá de ningún accidente

de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima pues en este caso únicamente estará obligada a prestar los primeros auxilios, sin dar lugar a que se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente, o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 53º. HISTORIA DEL ACCIDENTE. De todo accidente sucedido en la EMPRESA se hará un informe en el formulario que establezca la EMPRESA o la A.R.P., con indicación de la fecha, hora, lugar y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos que lo hubieren presenciado y declaración respecto a lo que éstos les conste.

PARAGRAFO: La EMPRESA, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la ocurrencia del accidente, dará aviso por escrito a la A.R.P., donde conste el día, hora y lugar del accidente, cómo se produjo, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, de acuerdo con el dictamen firmado por el médico que atendió al trabajador.



ELECTROHUILA
S.A.E.S.P.
Transmitimos buena energía

ARTICULO 54º. INCAPACIDAD POR ACCIDENTE. El trabajador accidentado está obligado a presentar por sí o por intermedio de tercera persona, a su inmediato superior directamente o al encargado de las funciones de personal, el certificado de incapacidad para trabajar, a más tardar el día siguiente de su fecha de emisión. Esta certificación deberá ser emitida por la A.R.P.

ARTICULO 55º. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. 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 riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 56º. SERVICIOS MEDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S., E.P.S., ARP a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 57º. REGIMEN APPLICABLE. 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, a la Resolución No. 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 al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

TITULO DECIMO PRIMERO

ORDEN JERARQUICO DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

CAPITULO I

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 58º. DEFINICIÓN. Se entiende por orden jerárquico de la EMPRESA, el conjunto de cargos directivos y representativos del establecimiento, dispuestos orgánicamente y en línea de autoridad descendente.



ARTICULO 59º. LINEA DE JERARQUIA. La Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, el Gerente, los Subgerentes; son los directivos máximos de la EMPRESA y a ellos están subordinados sus trabajadores. Esa línea jerárquica desciende a los Jefes de Oficina, Jefes de División. Todos los trabajadores están subordinados a los anteriores en orden ascendente.

ARTICULO 60º. CONDUCTO REGULAR. En las relaciones con la administración de la EMPRESA, los trabajadores observarán rigurosamente, en todos los casos, el conducto regular.

TITULO DECIMO SEGUNDO

ESPECIFICACION DE LABORES QUE NO DEBEN REALIZAR MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS.

CAPITULO I

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 61º. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusá, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (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. (Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

TITULO DECIMO TERCERO

NORMAS ESPECIALES ORIENTADAS A CONSERVAR LA HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO I

NORMAS ESPECIALES PARA DIVERSAS CLASES DE LABORES



ARTICULO 62º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos o 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 oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que implique exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.
10. Trabajos en 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 contengan dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios 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, otras máquinas particulares peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, 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. Trabajo en fábricas 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 presentan altas temperaturas y humedad.



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos bajo el sello

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en 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 la Protección Social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de diez y ocho (18) años y mayores de catorce (14) 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 tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga 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 trabajo y Seguridad Social, puede 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de diez y ocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de diez y ocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

TITULO DECIMO CUARTO

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES

CAPITULO I

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63º. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

Transmitimos buena energía
S.A E.S.P.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias 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, índole de la labor y el salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 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 ida y regreso, si para prestar su servicio 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 empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él 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 período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo
11. 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 períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrárselas 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 en la EMPRESA. (Artículo 57 C.S.T.)



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.

Transmitímos b...

ARTICULO 64º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos contractuales.
2. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento de Trabajo y el Reglamento especial de Higiene y Seguridad.
3. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones o reglas de orden meramente técnico o administrativo que de modo particular le imparten sus superiores para la ejecución de los trabajos.
4. Conservar las disciplinas 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 la EMPRESA lo considere necesario
6. Trabajar eficientemente con el mayor y mejor rendimiento posible.
7. Guardar absoluta lealtad con la EMPRESA y mantener escrupulosa reserva de los secretos comerciales, técnicos, administrativos, etc., por cuya divulgación pueda causar perjuicio a la EMPRESA.
8. Cumplir con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones de los contratos, de las leyes o de los reglamentos de la EMPRESA.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos útiles de trabajo que le hayan sido suministrados y los materiales y elementos que no hayan sido utilizados.
10. Observar buenas y sanas costumbres durante el servicio y fuera de él, con sus superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en general.
11. Comunicar a la EMPRESA por intermedio de sus superiores inmediatos, las observaciones que estime convenientes para evitar daños y perjuicios a la EMPRESA y a sus compañeros.
12. Acatar y cumplir las instrucciones y/o 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 preventivas previstas por la EMPRESA.
15. Observar con diligencia y cuidado el cumplimiento de instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales que prescriba la EMPRESA y las que imparten los Jefes con el fin de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, de los equipos y bienes de propiedad de la EMPRESA.
16. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, Clientes de la EMPRESA y público en general con respeto y cortesía.
17. Someterse al régimen de orden y disciplina establecidos por la EMPRESA, o que se establecieron en todas las actividades.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.
Transmitimos buena energía

18. Someterse al control de supervigilancia para el cumplimiento de los horarios de la EMPRESA, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de la misma.
19. Ejecutar por sí mismo aquellas tareas conexas, accesorias o complementarias de la principal del cargo desempeñado, tales como el mantenimiento simple y rutinario de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de su lugar de trabajo.
20. 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 a las horas indicadas por las reglamentaciones de la EMPRESA.
21. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran las máquinas o el personal de la EMPRESA, por leves que ellos parezcan.
22. Observar estrictamente lo establecido por la EMPRESA en los procedimientos de administración del personal.
23. Laborar en horas extras cuando así lo indique la EMPRESA, por razones de servicio y sin que sobrepasen las semanales que indican la Ley.
24. Evitar, impedir las pérdidas o desperdicios de las materias primas, energía, lubricantes y de otros elementos de la EMPRESA.
25. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y perfeccionamiento organizados por la EMPRESA y en los cuales se le haya relacionado como participantes.
26. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados y convocados por la EMPRESA.
27. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos dentro o fuera de la EMPRESA y evitar el embargo de su salario o de sus bienes en general.
28. Registrar ante el Jefe de Personal los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, edades, etc., y toda aquella información personal que la EMPRESA necesite mantener actualizada.
29. Registrar ante el Jefe de Personal la dirección exacta de su domicilio y avisar oportunamente cualquier cambio de él, durante el transcurso de su relación con la EMPRESA. La EMPRESA dirigirá cualquier comunicación escrita a la última dirección registrada por el trabajador, entendiendo válidamente remitido y notificado el acto que se trate.
30. En su relación con sus superiores, el trabajador deberá observar estrictamente el conducto regular establecido.
31. Deberá dar aviso de inmediato a la EMPRESA, dirigiéndose al Jefe inmediato en los siguientes casos:
 - a. Cuando esté obligado a faltar al servicio, con indicación de la causa, debiendo la ausencia no exceder del período que se justifique por tal circunstancia.
 - b. No se reconocerá como justa causa la enfermedad sino cuando sea comprobada con el certificado expedido por el médico de la E.P.S., a la cual está afiliado el trabajador. En caso de discrepancia entre el empleado o el superior y el concepto médico, se someterá el diferendo a la decisión del médico del Departamento Nacional del Trabajo o de los médicos legistas.
32. A dar aviso cuando se presente algún caso de enfermedad contagiosa en la EMPRESA o dentro de la familia.

**ELECTROHUILA**

S.A.E.S.P.

Transmitidos by 3^a en la 3^a de 1981
ARTICULO 63º. Los trabajadores de la EMPRESA tendrán las siguientes obligaciones en relación con las llaves de esta que le hayan sido entregadas:

- a. Guardar siempre en su poder las llaves que le hayan sido confiadas, quedando terminantemente prohibido dejarlas abandonadas en los cajones de un escritorio o en cualquier otro sitio inadecuado.
- b. Entregar las llaves en caso de enfermedad o ausencia, por conducto de una persona de toda su confianza o personalmente al Jefe de Personal, sin demora alguna.
34. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, procedimientos y normas de la EMPRESA.

TITULO DECIMO QUINTO

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES

ARTICULO 65º. SE PROHIBE A LA EMPRESA.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso, o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo y Artículo 23 del Decreto 2351 de 1965.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la Ley lo autorice.
 - c. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.
 - d. En cuanto a cesantías y 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 al trabajador a comprar mercancías o víveres en almacenes de la EMPRESA.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A.E.S.P.

Transmitimos buena energía

7. 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 "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras Empresas, a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
9. Cerrar intempestivamente la EMPRESA. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la EMPRESA. Así mismo cuando se comprueba que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores:
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieran presentado Pliego de Peticiones desde la fecha de presentación del Pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59 C.S.T.)

ARTICULO 66º. SE PROHIBE ESPECIALMENTE A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer de la EMPRESA los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la EMPRESA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes, o usar bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo.
3. Conservar o portar arma de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la EMPRESA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores; promover suspensiones intempestivas de trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe directamente o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad de trabajar o no, o para afiliarse o no a un Sindicato o para permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60 C.S.T.)



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA



TITULO DECIMO SEXTO

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES A LOS TRABAJADORES

CAPITULO I

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67º. OBLIGACIONES GENERALES.

1. Cumplir con el contrato de trabajo y las obligaciones respectivas, de manera diligente y cuidadosa, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos y administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la EMPRESA.
3. Impedir el desperdicio de materias primas y materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
4. Procurar que las máquinas e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y dar aviso a sus superiores sobre los daños que noten en ellas ya sean ocasionadas por falta de pericia, por descuido, o por caso fortuito.

ARTICULO 68º. PROHIBICIONES GENERALES.

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de la EMPRESA o de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el local donde el trabajo se desempeñe.
2. Llegar con retardo, o no asistir al trabajo.
3. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior o sin autorización expresa de éste.
4. Discutir asuntos políticos o religiosos dentro de la EMPRESA o dentro de cualquiera de sus dependencias, aún cuando sea en horas distintas a las de trabajo.
5. Manejar u operar vehículos o máquinas para lo cual no tenga la debida autorización.
6. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa de sus superiores.
7. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo dentro de la EMPRESA sin autorización de sus superiores.
8. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la EMPRESA.
9. Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que debe sucederlo en la labor.
10. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la organización, con la producción o cualquier sistema o procedimiento administrativo o técnico de la EMPRESA.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos buena energía

11. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
12. Sacar de la EMPRESA o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la autorización correspondiente.
13. No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones den los celadores de la EMPRESA o el superior.
14. Observar mal comportamiento o hacer mal uso de los buses o demás vehículos que la EMPRESA pusiere a disposición permanente u ocasional, aunque tales hechos sucedan fuera de la jornada de trabajo.
15. Cambiar los sistemas de archivo o de contabilidad sin autorización del Superior.
16. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato, de las leyes o de los reglamentos de la EMPRESA.

TITULO DECIMO SEPTIMO

FALTAS, ESCALA DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA APLICARLAS

CAPITULO I

ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 69º. DERECHO DE SANCIONAR. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador que no alcancen a ser causales para dar por terminado el contrato de trabajo, podrá ser sancionado por la EMPRESA con suspensión en el trabajo, en la forma que aquí se determina.

ARTICULO 70º. IMPOSICIÓN DE SANCIONES. Las sanciones por cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones o prohibiciones legales contractuales o reglamentarias, podrán ser impuestas por la EMPRESA, con suspensión hasta de ocho (8) días, hasta de un mes en caso de reincidencia.

PARAGRAFO: Estas sanciones serán impuestas por la EMPRESA a su juicio, y según la falta de circunstancias que la motiven.

ARTICULO 71º. SANCIONES NO PREVISTAS. La EMPRESA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en su Reglamento de Trabajo y el especial de Higiene y Seguridad y la Ley.



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitidos por:

ARTICULO 72º. SANCIONES POR FALTA AL TRABAJO. En cuanto a falta al trabajo la EMPRESA podrá imponer las siguientes sanciones:

- a. El retardo en la entrada al trabajo o retiro prematuro de él sin justa causa por la primera vez y siempre que no cause perjuicio de importancia a la EMPRESA implicará amonestación por parte del jefe inmediato.
- b. La comisión de la falta anterior por segunda vez dentro de los doce (12) meses siguientes, implicará suspensión de medio día de trabajo.
- c. La inasistencia al trabajo durante media jornada, o una de las etapas en que esta se divide, por la primera vez, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de importancia a la EMPRESA, implicará suspensión de un (1) día de trabajo.
- d. La comisión de la falta inmediatamente anterior, por segunda vez, dentro de los doce (12) meses siguientes, implicará suspensión de dos (2) días de trabajo.
- e. La inasistencia al trabajo durante más de media jornada o de la jornada completa, por la primera vez sin excusa suficiente y cuando no se cause perjuicio de importancia a la EMPRESA, implicará suspensión de cuatro (4) días de trabajo.
- f. La comisión de la falta inmediatamente anterior por segunda vez dentro de los doce (12) meses siguientes implicará suspensión de ocho (8) días de trabajo.
- g. La inasistencia al trabajo durante dos (2) días consecutivos por la primera vez sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio grave a la EMPRESA implicará suspensión de quince (15) días en el trabajo.
- h. La comisión de la falta inmediatamente anterior, por la segunda vez dentro de los doce (12) meses siguientes implicará suspensión de un (1) mes de trabajo.

PARAGRAFO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la EMPRESA no reconocerá, ni pagará, el salario correspondiente al tiempo de la sanción.

CAPITULO II

FALTAS GRAVES CONTRA LOS REGLAMENTOS Y TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTICULO 73º. Constituyen faltas graves que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, las siguientes:

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos por correo electrónico

A. POR PARTE DEL PATRONO

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a la EMPRESA, aún por primera vez.
2. La falta total del trabajador, en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando cause perjuicio grave a la EMPRESA, aún por primera vez.
3. La falta total del trabajador durante un (1) día sin excusa suficiente cuando cause perjuicio grave a la EMPRESA, aún por primera vez.
4. Si el trabajador violare en forma grave cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los capítulos XIV y XVI anteriores o las prescripciones de orden mencionadas en los Reglamentos de la EMPRESA o las normas legales o contractuales que le incumben, estará incursa en falta grave.
5. Si el trabajador faltare al trabajo sin justa causa de impedimento, por lapso igual o mayor a cinco (5) días, también estará incursa en falta grave. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.
6. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener un provecho indebido.
7. 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, los compañeros de trabajo.
8. 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 y socios, jefes de taller, vigilancia o celadores.
9. 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.
10. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.
11. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
12. 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 aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la terminación del contrato de trabajo.
13. Que el trabajador revele los secretos técnicos, o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la EMPRESA.
14. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador o con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono. La EMPRESA para dar aplicación a esto, se someterá al procedimiento señalado en el Decreto reglamentario 1373 de 1966, artículo 2º. o sea:

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Conm: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.
Transmitimos buena energía

- a. Requerirá al trabajador por dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio de actividades análogas a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
15. La sistemática inejecución de las obligaciones convencionales o legales.
16. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
17. 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.
18. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
19. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo y cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- En los casos de los numerales 14 al 20 de este artículo para la terminación unilateral del contrato, el patrono 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 patrono, respecto de las condiciones del trabajo.
 2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de la familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
 3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas, éticas o religiosas.
 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
 7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se la contrató.
 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono.



PARAGRAFO: 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.

CAPITULO III

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 74º. Las sanciones disciplinarias a que dan lugar el incumplimiento de las obligaciones contractuales o el incurrir en las prohibiciones establecidas en este Reglamento son: Amonestación escrita (llamado de atención); multas, suspensión, de acuerdo con lo previsto en el

capítulo XVII de este Reglamento, cuando se presente concurso formal o material de faltas, falta grave o la reincidencia en faltas leves, y terminación unilateral del contrato.

ARTICULO 75º. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la EMPRESA dará la oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del Sindicato. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta preterminando este trámite.

ARTICULO 76º. El régimen disciplinario previsto en este Reglamento y su aplicación, deberá sujetarse a los principios de economía, celeridad, eficacia, imparcialidad, publicidad y contradicción, tendientes a que se cumplan los objetivos de las sanciones y se ejercite plenamente el derecho a la defensa del inculpado.

ARTICULO 77º. La imposición de sanciones de multa y suspensión, serán aplicadas por la Gerencia, previo concepto del comité obrero patronal; y las sanciones de amonestación verbal o escrita por los inmediatos superiores, dejando siempre constancia en la hoja de vida del sancionado.

ARTICULO 78º. PROCEDIMIENTO. Cuando se produzca un informe de funcionario de la EMPRESA, de particular, o de oficio por parte de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, se procederá en la siguiente forma:

- Si los hechos denunciados presentan características preliminares que no ameritan adelantar investigación, o no presentan con certeza los hechos denunciados, se solicitará al denunciante una ampliación de los mismos y si es el caso se practicarán diligencias preliminares tendientes a determinar con mayores detalles las circunstancias en que supuestamente se presentaron. Si definitivamente no se logra lo anterior, el expediente se archivará mediante auto motivado.
- Si los hechos materia de investigación presentan algún indicio o certeza de su ocurrencia, y son o pueden ser materia solamente de aplicación de amonestación verbal o escrita, el expediente será enviado al inmediato superior del inculpado quien lo amonestará, ateniéndose



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.
Transmitimos buena energía

a lo que le constare personalmente, o al informe allegado o a cualquier otro tipo de información de su alcance.

- c. Si los hechos materia de denuncia e investigación presentan características preliminares de certeza o indicio grave sobre su ocurrencia y autoría, y por tanto puede llegar a constituir falta sancionable con multa, suspensión o terminación unilateral del contrato, la Comisión de Personal practicará las diligencias encaminadas a determinar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron, formulando los cargos correspondientes, escuchando al trabajador acusado y a los dos (2) miembros del Sindicato evitando los medios de prueba aceptados por la Ley, procediendo finalmente a emitir el concepto con el cual se enviará el expediente a la Gerencia, donde se aplicará la sanción definitiva por medio de Resolución motivada.

TITULO DECIMO OCTAVO

RECLAMOS DEL PERSONAL Y SU TRÁMITE

CAPITULO I

RECLAMOS DE TRABAJADORES Y TRÁMITE

ARTICULO 79º. Todos los trabajadores de la EMPRESA tendrán derecho a presentar reclamos, formulándolos ante su inmediato superior, quien lo resolverá si fueren de su competencia. Si no lo fuera tal superior inmediato los enviará a quien corresponda.
Los trabajadores pueden asesorarse del Sindicato.

ARTICULO 80. La Empresa rechazara toda práctica de acoso laboral cualquiera que sea la forma que adopte. El respeto al trabajo en las condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores constituyen bienes jurídicos de prioritaria protección. Los mecanismos de protección de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente.

ARTICULO 81. Con el propósito de prevenir prácticas y conductas de acoso laboral se deben cumplir los siguientes procedimientos básicos:

1. Informar a los trabajadores sobre el contenido y alcance de la ley 1010 de 2.006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas disposiciones, particularmente en relación con las conductas que

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios



constituyan acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Generar espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la 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 hubiera lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c) Examinar conductas específicas que pudieran causar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que atenten contra los principios señalados en la ley 1010 de 2006, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Salvo cuando la naturaleza de las actividades no lo permita, los trabajadores procuraran dar instrucciones, órdenes, informes y observaciones a través de medio escrito.
5. Se debe observar de manera estricta por todos los trabajadores el cumplimiento del manual de procedimientos a efecto de evitar decisiones o comportamientos subjetivos que conduzcan a tratos diferenciados irrazonables.
6. Se debe cumplir rigurosamente y hacerlas cumplir del personal subordinado todas las medidas de higiene, prevención, seguridad social y seguridad industrial.
7. Sin dilación alguna se debe procurar al trabajador todas las herramientas, insumos e información que requiera para realizar sus funciones.
8. Salvo cuando de manera objetiva se demuestre la necesidad del trabajo extraordinario, debe ser respetada la jornada laboral contratada o legalmente establecida. Todo cambio sorpresivo o programado de la misma debe ser previamente autorizada por el Jefe de División respectivo.

ARTICULO 82. Establézcase el siguiente procedimiento interno especial para el conocimiento, conciliación, y decisión de los casos de acoso laboral en la Empresa:

1. Ocurrida cualquier conducta que pueda ser calificada como constitutiva de acoso laboral, en los términos de la ley 1010 de 2.006, es deber del trabajador que la conozca, informarla a la Subgerencia Administrativa y Financiera

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA

S.A E.S.P.

Transmitimos buena energía

2. Recibidas las solicitudes y quejas para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinara, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas, construirá con tales personas la recuperación del tejido convivente, formulará las recomendaciones que estime convenientes y promoverá entre los involucrados cuando a ello hubiere lugar, compromisos de convivencia.
3. El desarrollo de la audiencia y el acta que la contenga tiene carácter reservado. Es deber de todos los intervenientes mantener la confidencialidad de las diligencias.
4. Surtida la etapa anterior y si a criterio de los miembros del comité por la gravedad o reiteración de los hechos, se amerita proseguir con el trámite disciplinario se expedirá copia de lo actuado al afectado y se le informara sobre el procedimiento judicial subsiguiente de conformidad con lo establecido en el artículo 13 y concordantes de la ley 1010 de 2.006.

ARTICULO 83. 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 denominara comité de convivencia laboral.

ARTICULO 84. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

1. 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 recomendaciones que encontrare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial cuando a ello hubiere lugar los casos específicos o puntuales en que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o situaciones de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo en todo caso la confidencialidad de los hechos y las personas.
5. Hacer las sugerencias que considere 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.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Com: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



ELECTROHUILA
S.A E.S.P.
Transmitimos buena energía

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA



6. Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral segundo del artículo 9 de la ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que estimaren pertinentes.
7. Las demás actividades inherente o conexas con las anteriores.

ARTICULO 85. Este comité se reunirá bimestralmente y designara de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación y las quejas que lleguen a la Subgerencia Administrativa y Financiera 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 realizaran los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

TITULO DECIMO NOVENO

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALES

CAPITULO I

PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 86. PRIMAS. La EMPRESA reconocerá y pagará a todos y cada uno de sus trabajadores una prima de carestía, de junio, de diciembre, de antigüedad y de vacaciones, según lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo. Todas las primas se liquidaran con base al salario promedio devengado por el trabajador en el ultimo año y en la forma como lo ha venido haciendo la EMPRESA.

TITULO VIGECIMO

PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

CAPITULO I

PUBLICACION Y VIGENCIA

ARTICULO 87. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, la cual se hará en la forma prevista en el Artículo 121 del Código Sustantivo de Trabajo.

Neiva, oficina Principal: Subestación el Boté, Vía Palermo Km 1 - Comr: 875 7080 - 875 3222 - 875 4977 Fax: 875 7111 - 875 7062

Oficina Centro: Cra. 5 No. 12-09 Tel: 872 2963 - 871 4324 Fax: 872 2960

Página Web www.electrohuila.com.co Almacén General: Calle 8 No. 17-49 B. Calixto Leyva Tel: 870 1959 - 870 5667 - 870 1952

Vigilado por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

NUIR 2-41001000-3



Transmitimos bajo responsabilidad

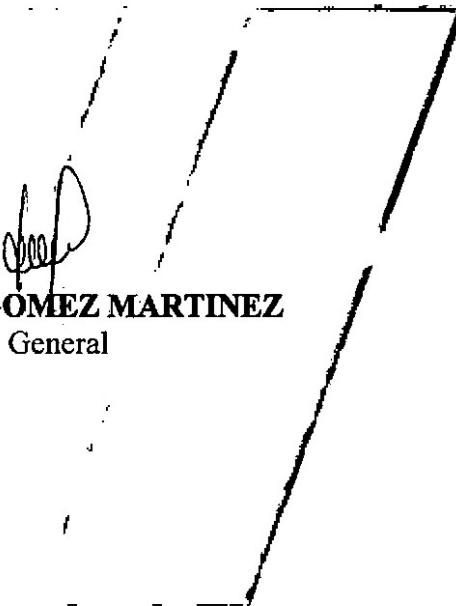
ARTICULO 88. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del Reglamento de Trabajo, la EMPRESA deberá publicarlo en sus diferentes lugares de trabajo y entregará una copia de él a cada uno de sus trabajadores.

ARTICULO 89. No producirá 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, Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador.

DIRECCION DE LA EMPRESA: Kilómetro 1 vía Palermo – Neiva, Departamento del Huila.

TELEFONOS: 8753222 - 8757080

FECHA: 21 DE ABRIL DE 2006.


JULIO ALBERTO GOMEZ MARTINEZ
Gerente General