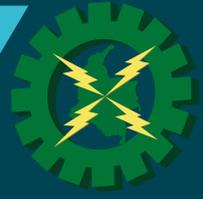




# EL RAYO



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

## VACACIONES EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO

# ENEL



**D**espués de un año marcado por limitaciones tanto de orden social como de orden laboral, el tema de las vacaciones fue una de las medidas que se incluyó dentro del estado de Emergencia (decreto legislativo 488 de 2020) cuya interpretación y aplicación llegó a generar un malestar general en los trabajadores del Grupo Enel; la Organización Sindical y la Compañía se reunieron para buscar un acuerdo que beneficiara y estableciera una serie de alternativas a sus colaboradores al momento de salir a disfrutar de su periodo de descanso, primero para garantizar un equilibrio entre la vida personal y laboral necesarios para conseguir un bienestar físico y mental, segundo porqué la empresa es consciente que el descanso de sus trabajadores mejora su productividad.

El acuerdo se basa en el respeto de los procedimientos legales que reglamentan las relaciones individuales expresados en el Código Sustantivo de Trabajo y se resume en tres (3) alternativas que podrá solicitar el trabajador al momento de requerir el disfrute de su periodo de vacaciones:

1. **SOLICITAR LOS 15 DIAS HABILES NORMALES** (artículo 186 CST).
2. **ANTICIPAR VACACIONES** (decreto legislativo 488 2020).
3. **FRACCIONAR VACACIONES** (numeral 1 artículo 190 CST).

### EL PROGRAMA DE ALTERNATIVAS ES EL SIGUIENTE:

1. **Vacaciones semi-colectivas:** En periodos preestablecidos como los son Diciembre – Enero - junio - Julio - Semana de receso y Semana Santa.

*Las vacaciones semi-colectivas serán mínimo de 6 o de 3 días hábiles continuos y los días restantes se podrán disfrutar posteriormente en el transcurso del mismo año.*

*Para el caso de los periodos disfrutados en diciembre – enero y en junio – julio, la persona deberá disfrutar al menos 6 días hábiles.*

*Para el caso de los periodos de semana de receso*

*y semana santa la persona deberá disfrutar al menos 3 días hábiles.*

*Se analizará con cada línea de negocio el porcentaje de personas que pueden disfrutar las vacaciones semi-colectivas, sin afectar el negocio.*

**2. Posibilidad de tomar Vacaciones Anticipadas:**

Anticipar las vacaciones de periodos futuros, es decir, no necesitan esperar a que se cumpla un nuevo periodo para poder disfrutar los días, hasta el máximo establecido por contrato.

*Todo trabajador puede solicitar anticipar días de vacaciones del periodo futuro (máximo 1 periodo) adicional a los días causados.*

*La prima de vacaciones se pagará al momento del pago de las vacaciones anticipadas (siempre y cuando el trabajador solicite al menos 6 días de vacaciones).*

*Frente a los descansos compensatorios aun cuando se fraccionen las vacaciones, solo se afectará 1 día por cada periodo.*

*Se modificarán las políticas, procedimientos e instructivos (como por ejemplo el de promociones, re-categorizaciones, préstamos, día de balance, etc.), para que desaparezca el requisito relacionado con el cumplimiento de un número mínimo de días de vacaciones, permitiendo incluso sumar los días de vacaciones con los días de balance.*

**3. Otorgar días adicionales de vacaciones a las personas que al final de cada año no tengan ningún día pendiente por disfrutar:** Si se toma todo el periodo pueden ser uno o dos días adicionales.

*Para las personas que al 31 de diciembre de cada año no tengan días pendientes por disfrutar, la empresa unilateralmente otorgará 1 día adicional de vacaciones para disfrutar en 2023 y 2 días adicionales a partir del 2024, como beneficio extralegal.*

**4. Cada jefe de línea de negocio staff, deberá asegurar la programación de todas las vacaciones de sus personas:** Para el año 2022, a más tardar en el mes de febrero.

*No vamos a relacionar el disfrute de vacaciones con el cumplimiento de un objetivo de número de días por parte de la Compañía.*

*Entre enero y febrero de 2022, todos los jefes acordarán con sus colaboradores el disfrute de las vacaciones durante el año 2022.*

*En caso de modificar algún periodo de vacaciones por necesidades de la empresa o por solicitud del trabajador, se puede cambiar la fecha de disfrute, pero se deberán disfrutar dentro del mismo año 2022. Para ello se deberá contar con el aval de su Gerente respectivo.*

*Para las personas que tienen acumulados más de un periodo vacaciones, la idea es disfrutar la totalidad de los días pendientes (o el mayor número de días posible) en 2022.*



“En resumen, se eliminan las medidas de presión que obligaban a cumplir unas metas al final del año, ahora se establecen más alternativas e incentivos para que los trabajadores hagan uso de sus vacaciones”.

**NOTA:** El gobierno nacional extendió la Emergencia Sanitaria por otros tres (3) meses más, significa que irá hasta el mes de febrero del próximo año, esto se toma con base en los lineamientos de la organización Mundial de la Salud como medida de protección.

## BONO DE NAVIDAD PARA LOS AFILIADOS A SINTRAELECOL

La Organización Sindical tiene el agrado de comunicarle a todos sus afiliados que este año se aprobó por unanimidad en junta directiva un bono de \$300.000 para cada uno de los afiliados activos; esto gracias a una buena administración financiera que se viene dando al interior de sus integrantes y con la mayor transparencia posible; próximamente les estaremos comunicando la logística de la entrega de este bono.

Como siempre agradecerles por su lealtad y compromiso con nuestra Organización Sindical.



**JUNTA DIRECTIVA  
SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA  
BOGOTÁ CUNDINAMARCA**