

DIRECTIVA GERENCIA N° 005 DE 2022

(1 de agosto de 2022)

PARA: DIRECTIVOS, ASESORES Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA

DE: GERENCIA DE CEDELCA S.A. E.S.P

ASUNTO: ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR DE CEDELCA S.A. E.S.P. PARA LA VIGENCIA DE 2022.

Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., es una sociedad anónima comercial, de nacionalidad colombiana del orden nacional con autonomía administrativa, patrimonial, y presupuestal, clasificada legalmente como empresa de servicios públicos mixta, perteneciente al sector minero Energético del Ministerio de Minas y Energía, sometido al Régimen General de las Empresas del sector eléctrico, con régimen especial de derecho privado contemplado en la Ley 142 de 1994.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social e incentivos laborales para la Empresa CEDELCA S.A. E.S.P, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del trabajador, un sentido de pertenencia y motivación. Es así como parte del bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los trabajadores en la implementación de los planes, programas y proyectos.

1. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las empresas del sector privado son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998



- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

a. Objetivo General:

Estructurar programas, procesos y actividades de bienestar orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, innovación y logro de valores Institucionales.

b. Objetivos Específicos:

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y otras dependencias.
- ✓ Brindar herramientas a los trabajadores para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los trabajadores y su grupo familiar.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura organizacional que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso empresarial y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. RESPONSABLES

Dentro de las funciones establecidas en Manual de Funciones, a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, razón por

Acuña

la cual la responsabilidad de la ejecución el presente plan recae sobre la Jefatura de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Las áreas de intervención en el presente plan de Bienestar Social reúnen conceptos de integralidad, participación y uso adecuado de los recursos. Para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente plan y con el fin de lograr resultados que se vean reflejados en niveles de satisfacción y desempeño laboral y que posteriormente se vean reflejados en la calidad de la prestación de los servicios del trabajador tanto al interior de la Empresa como hacia la comunidad, en ese sentido se trabajarán 6 áreas las cuales buscan el cumplimiento de los objetivos plasmados en el presente plan de bienestar, en marcadas en actividades programadas para los trabajadores y su núcleo familiar, así: Calidad de Vida, Sentido de Pertenencia, Deporte, Social y Cultura, promoción y prevención de la salud y clima organizacional, las cuales se encuentra en el Anexo N°1, el cual hace parte integral de la presente directiva.

Dada en Popayán Al primer día (1º) día del mes de agosto de dos mil veintidós (2022).



MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente



**CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA – CEDELCA S.A. E.S.P.
VIGENCIA 2022**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2022**

MARÍA BRAVO CUÉLLAR
Gerente Suplente



Popayán, agosto de 2022

María Bravo Cuéllar

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. GENERALIDADES

1.1. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN:

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social e incentivos laborales para la Empresa CEDELCA S.A E.SP, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del trabajador, un sentido de pertenencia y motivación. Es así como parte del bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la empresa como del trabajador dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los trabajadores en la implementación de los planes, programas y proyectos.

1.2. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal de la Empresa, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

1.3 ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los empleados de servicios generales y la parte administrativa para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

1.4. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las empresas del sector privado son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998

Rausob



- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

1.5. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1.5.1. Objetivo General:

Estructurar programas, procesos y actividades de bienestar orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el fin de generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, innovación y logro de valores Institucionales.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- ✓ Generar un clima organizacional que manifieste en los trabajadores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los trabajadores de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre trabajadores y otras dependencias.
- ✓ Brindar herramientas a los trabajadores para una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los trabajadores y su grupo familiar.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura organizacional que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso empresarial y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos.

2. RESPONSABLES

Dentro de las funciones establecidas en Manual de Funciones, a cargo de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, razón por

Rovib

la cual la responsabilidad de la ejecución el presente plan recae sobre la Jefatura de la Unidad de Apoyo de Administración de Personal.

3. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Las áreas de intervención en el presente plan de Bienestar Social reúnen conceptos de integralidad, participación y uso adecuado de los recursos. Para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente plan y con el fin de lograr resultados que se vean reflejados en niveles de satisfacción y desempeño laboral y que posteriormente se vean reflejados en la calidad de la prestación de los servicios del trabajador tanto al interior de la Empresa como hacia la comunidad, en ese sentido se trabajarán 6 áreas las cuales buscan el cumplimiento de los objetivos plasmados en el presente plan de bienestar, en marcadas en actividades programadas para los trabajadores y su núcleo familiar, así: Calidad de Vida, Sentido de Pertenencia, Deporte, Social y Cultura, promoción y prevención de la salud y clima organizacional.

3.1. Área Calidad de Vida:

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los trabajadores, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y, en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad. Para CEDELCA SA ESP es importante contribuir con el bienestar del trabajador y su óptima calidad de vida acorde con las prioridades establecidas en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y de salud.

Este componente busca fomentar y estructurar actividades de bienestar las cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio e identidad del trabajador y sus familias, para mejorar sus niveles de satisfacción. Entre las actividades planteadas para su realización se encuentra la celebración de fechas especiales tales como, cumpleaños, día de la profesión, amor y amistad, día de la familia en atención a la Ley 1857 de 2017, día de los niños para los hijos de los trabajadores, entre otros que, en la ejecución del plan, permitan su inclusión por denotar la pertinencia en relación con el área de calidad de vida.

3.1.1 DIA LIBRE DE CUMPLEAÑOS:

Carap



En esta modalidad se podrá utilizar un (1) día para la celebración del cumpleaños en familia.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Podrá ser utilizado en los treinta (30) días hábiles siguientes.
- Se debe definir con el jefe inmediato y debe constar por escrito y remitirlo a la Unidad de Administrativa de Apoyo de Personal.

3.1.2 MEDIO DÍA DE PROFESIÓN:

En esta modalidad se podrá utilizar medio (1/2) día con el fin de incentivar las labores ejecutadas en la empresa por el ejercicio de su profesión.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Podrá ser utilizado en los treinta (30) días hábiles siguientes.
- Se debe definir con el jefe inmediato y debe constar por escrito y remitirlo a la Unidad de Administrativa de Apoyo de Personal.

3.1.3 HORARIO FLEXIBLE:

Esta modalidad consiste en brindarle a los trabajadores la facilidad de contar con una variedad de horarios dependiendo de sus necesidades, con el fin que puedan atender las necesidades de su hogar y familia.

Opción 1: 7:30am – 4:30pm, con una hora de almuerzo

Opción 2: 8:30am – 5:30pm, con una hora de almuerzo

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo o indefinido.
- Se hará seguimiento a los horarios de ingreso y salida
- Se debe definir con el jefe inmediato y debe constar por escrito y remitirlo a la Unidad de Administrativa de Apoyo de Personal.
- Si hay una reunión de carácter urgente, se puede llegar a un acuerdo para que ese día se maneja el horario definido por jefe inmediato.

3.1.4 DÍAS CORTOS:

Modalidad que consiste en que en fechas especiales se trabajará de manera continua la jornada laboral, la cual será de 7:30 a.m. a 3:00 pm para los siguientes días:

- -Día de los niños
- Día de las Velitas

Condiciones:

Handwritten signature

- Aplica para todos los trabajadores
- No es acumulable con otros beneficios.

3.1.5 MEDIO DÍA POR USO DE BICICLETA:

Los trabajadores de CEDELCA SA ESP recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo o indefinido.
- Se hará seguimiento por parte de la Unidad de Administrativa de Apoyo de Personal y debe constar por escrito.

3.1.6 DÍAS DECEMBRINOS:

Esta modalidad consiste en brindarle a los trabajadores la facilidad de contar con dos (2) días libres remunerados, con el fin que puedan disfrutar de las festividades decembrinas con sus familias, en las siguientes opciones:

Opción N° 1: 23 y 26 de diciembre de 2022

Opción N° 2: 30 diciembre de 2022 y 2° de enero de 2023

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo o indefinido.
- Se efectuará por parte del trabajador la reposición de dieciséis (16) horas laborales correspondientes a los dos días otorgados por la empresa
- Se debe definir con el jefe inmediato y debe constar por escrito y remitirlo a la Unidad de Administrativa de Apoyo de Personal la reposición de las horas a más tardar el 1° de diciembre de 2022.

3.2 Área de Recreativa

El objetivo primordial es asegurar a los trabajadores la disponibilidad de espacios recreativos y para desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los trabajadores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los trabajadores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Handwritten signature



3.2.1 Estilo de vida saludable:

Motivar a los trabajadores de la Empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P, a la participación de actividades deportivas dentro de la empresa con entidades competentes acompañadas de hábitos y estilo de vida saludables.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

3.2.2 Práctica de actividades deportivas:

Gestionar o contratar con instituciones públicas o privadas la consecución de escenarios para la ejecución de eventos de índole deportivo y recreativo.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

3.2.3 Actividad ecológica grupal:

Propiciar el espacio necesario para la realización de actividad ecológica de los trabajadores de la Empresa visitando una de las PCH de propiedad de CEDELCA SA ESP.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

3.3 Promoción y prevención en salud:

Este componente del Plan de Bienestar Social se encuentra debidamente ligado a la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), sin embargo, debe incluirse por cuanto la articulación de los planes, sin confundir las competencias, debe ser la herramienta indicada para lograr los efectos individuales y generales que se pretenden generar al interior del talento humano de la Empresa.

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Handwritten signature

Para la empresa es de suma importancia proteger y mantener la salud física, mental y social de sus trabajadores, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, por ello procura proveer a los trabajadores de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave a sus vidas laborales.

3.3.1 Capacitaciones en Salud:

Coordinar por parte de la Empresa con la ARL, entidades privadas, la Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las diferentes EPS la ejecución de las actividades de capacitación en salud.

3.3.2 Batería Psicosocial:

Con el fin de lograr intervenir en la salud mental de los trabajadores de la Empresa y así lograr un ambiente laboral sano y saludable, se efectuará por medio de una evaluación de factores de riesgo psicosocial y guías de intervención al personal de la empresa.

3.4 Programa de Pre pensionados

Este programa tiene como fin preparar a trabajadores de la Empresa que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y en el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005.

El programa tiene como objetivo principal preparar a los trabajadores para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

3.5 Programas artísticos, lúdicos y Culturales

Se promueve el cultivo del espíritu humano para la integración, a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales.

3.5.1 Construir vínculos de amistad

En búsqueda del fortalecimiento del trabajo en equipo y el sentido de pertenencia organizacional, se dispone una actividad con el objeto de construir vínculos de amistad entre todos los trabajadores de CEDELCA SA ESP

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

Handwritten signature: David

3.5.2 Día del niño

Con el fin de fortalecer los vínculos de la familia con el entorno laboral, la Empresa en su Plan de Bienestar fomentará actividades culturales con los hijos de los trabajadores, con el fin de entrar en contacto con el cine como recurso didáctico y pedagógico al servicio de la enseñanza por su capacidad de formar e informar de forma distendida y lúdica. Por lo anterior, se celebrará el día del niño, el 31 de octubre de 2022, a la proyección de una película.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

3.5.3 Día de la familia

Con el fin de fortalecer los vínculos de la familia con el entorno laboral, la Empresa en su Plan de Bienestar fomentará actividades lúdicas con la familia (Cónyuge e hijos) de los trabajadores,

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

3.5.4 Cierre de año empresarial:

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados de la Empresa, se considera realizar el cierre de las actividades a través de un evento en el que se le reconozca a los trabajadores el cumplimiento de las metas propuestas para la vigencia.

Condiciones:

- Aplica para todos los trabajadores de la compañía.
- Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa

Handwritten signature

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR DE CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CASUCA – CEDELCA SA ESP

PROGRAMA	ACTIVIDAD	ALCANCE	MESES				
			AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PRÁCTICA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS:	Práctica de actividades deportivas:	Gestionar o contratar con otras instituciones públicas o privadas la consecución de escenarios para la ejecución de eventos de índole deportivo y recreativo.					
	Actividad ecológica grupal	Propiciar el espacio necesario para la realización de actividad ecológica de los trabajadores de la Empresa visitando una de las PCH de propiedad de CEDELCA SA ESP.					
	Estilo de vida saludable	Motivar a los trabajadores de la Empresa CENTRALES ELÉCTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P, a la participación de actividades deportivas, dentro de la empresa con entidades competentes acompañadas de hábitos y estilo de vida saludables.					
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD:	Capacitaciones en Salud	Coordinar por parte de la Empresa con la ARL, entidades privadas, la Caja de Compensación Familiar del Cauca (Comfacauca) y las diferentes EPS la ejecución de las actividades de capacitación en salud.					

Handwritten signature



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

	Batería Psicosocial	Con el fin de lograr intervenir en la salud mental de los trabajadores de la Empresa y así lograr un ambiente laboral sano y saludable, se efectuará por medio de una evaluación de factores de riesgo psicosocial y guías de intervención al personal de la empresa.						
CULTURAL	Día de la Familia	Aplica para todos los trabajadores de la compañía y su familia.						
	Día del Niño – Tarde de Cine	Aplica para todos los trabajadores de la compañía y sus hijos						
	Construir vínculos de amistad	Aplica para todos los trabajadores de la compañía. Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa						
	Cierre de año empresarial	Aplica para todos los trabajadores de la compañía. Participar por parte de los trabajadores las actividades planeadas por la Empresa						
CLIMA LABORAL	Acciones en el marco de la Medición Clima Laboral, Capacitaciones	Acciones en el marco de la Medición Clima Laboral, Capacitación						
RECONOCIMIENTOS, INCENTIVOS Y SALARIO	Medio día de la profesión	En esta modalidad se podrá utilizar medio (1/2) día con el fin de incentivar las labores ejecutadas en la empresa por el ejercicio de su profesión.						

Handwritten signature



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

Incentivo de un (1) día por cumpleaños	En esta modalidad se podrá utilizar un (1) día para la celebración del cumpleaños en familia.						
Horario flexible	Esta modalidad consiste en brindarle a los trabajadores la facilidad de contar con una variedad de horarios dependiendo de sus necesidades, con el fin que puedan atender las necesidades de su hogar y familia. Opción 1: 7:30am – 4:30pm, con una hora de almuerzo Opción 2: 8:30am – 5:30pm, con una hora de almuerzo						
Días cortos	Modalidad que consiste en que en fechas especiales se trabajará de manera continua la jornada laboral, la cual será de 7:30 a.m. a 3:00 pm para los siguientes días: - Día de los niños - Día de las Velitas						
Medio día Bicicleta	Los trabajadores de CEDELCA SA ESP recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.						
Días decembrinos	Esta modalidad consiste en brindarle a los trabajadores la facilidad de contar con dos (2) días libres remunerados, con el fin que puedan disfrutar de las						

Handwritten signature



CEDELCA

Centrales Eléctricas del Cauca S.A E.S.P

		festividades decembrinas con sus familias, en las siguientes opciones: Opción N° 1: 23 y 26 de diciembre de 2022 Opción N° 2: 30 diciembre de 2022 y 2° de enero de 2023						
PRE PENSIONADOS	Pre pensionados de la empresa	Seminario - Taller (psicológico, social, salud, económico y legal)						

Handwritten signature