

ACTUALIZACIÓN JURÍDICA DEL MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO PARA LA  
EFICIENTE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA ELECTRIFICADORA DE  
SANTANDER.

DIEGO PABLO ESCOBAR ESPITIA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
BUCARAMANGA

2025

ACTUALIZACIÓN JURÍDICA DEL MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO PARA LA  
EFICIENTE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA ELECTRIFICADORA DE  
SANTANDER.

DIEGO PABLO ESCOBAR ESPITIA

Trabajo De Grado Presentado Como Modalidad De Práctica Jurídica Social  
Para Optar Por El Título De Abogado

Directora  
Jackeline Granados Ferreira  
Abogada

Tutora  
Sandra Yizel Gil Fontecha  
Profesional 4 E.T. Administración de Personal ESSA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
BUCARAMANGA

2025

## DEDICATORIA

*A Dios, principio y fin de todo, por regalarme la vida, por sostenerme en cada madrugada de desvelo y en cada amanecer de esperanza. A Él, que puso en mi camino las fuerzas que no encontraba y la luz que me guió cuando la duda oscurecía mis pasos.*

*A mis padres, que son raíz y faro: raíz porque me enseñaron el valor del esfuerzo, la humildad y la constancia; faro porque con su luz me guiaron a soñar y a avanzar un poco más alto cada día. Todo lo que soy y todo lo que logro lleva su huella imborrable.*

*A mi compañera de luchas y victorias, por creer en mí incluso cuando titubeaba, por ser razón de entrega y de alegría, por recordarme con su amor que todo esfuerzo tiene sentido.*

*Al equipo de Administración de Personal, que me abrió sus puertas y me hizo sentir parte de una familia desde el primer instante. Gracias por confiar en mí, por brindarme la oportunidad de crecer en lo profesional y, sobre todo, por enseñarme con su ejemplo que el verdadero éxito también se mide en humanidad.*

*A cada persona que hizo parte de este camino, gracias por inspirarme a ser mejor abogado, pero, aún más importante, a ser mejor persona.*

# CONTENIDO

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>10</b>
<b>3. ALCANCE DEL TRABAJO</b> .....	<b>10</b>
<b>4. OBJETIVOS:</b> .....	<b>12</b>
4.1 GENERAL: .....	12
4.2 ESPECÍFICOS:.....	12
<b>5. METODOLOGÍA</b> .....	<b>13</b>
5.1 ETAPA #1: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DOCUMENTAL: .....	13
5.2 ETAPA #2 DIAGNÓSTICO DE BRECHAS Y MAPEO DEL MANUAL VIGENTE:.....	13
5.3 ETAPA #3 REDACCIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL NUEVO CONTENIDO:.....	13
5.4 ETAPA #4 VALIDACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN: .....	13
<b>6. RECURSOS REQUERIDOS:</b> .....	<b>14</b>
<b>7. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN</b> .....	<b>14</b>
<b>8. ESTRUCTURA DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER SA ESP</b> .....	<b>15</b>
8.1 LA JUNTA DIRECTIVA 2024 – 2025 .....	15
8.1.1 MIEMBROS PRINCIPALES.....	16
8.1.2 MIEMBROS SUPLENTEs .....	17
8.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	18
8.3 RESEÑA HISTÓRICA .....	19
8.4 PRODUCTOS Y PROCESOS .....	20
<b>9. MARCOS DE REFERENCIA</b> .....	<b>22</b>
9.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS: .....	22
9.2 MARCO TEÓRICO: .....	22
9.2.1 <i>Técnica normativa:</i> .....	22
9.2.2 <i>Metodologías para Estructurar el Manual:</i> .....	23
9.2.3 <i>Derecho laboral como protector del trabajador:</i> .....	23
9.2.4 <i>Ley 100 de 1993 y el Sistema de Seguridad Social:</i> .....	24
9.2.5 <i>Doctrina sobre la función social del contrato:</i> .....	25
9.2.6 <i>Impacto de la Ley 2388 de 2024 sobre los Derechos de los Hijos de Crianza en el Ámbito Laboral:</i> .....	26
9.2.7 <i>Modernización del marco legal de las garantías mobiliarias a la luz de la ley 1676 de 2013:</i> .....	27
9.3 MARCO CONCEPTUAL:.....	28
9.3.1 <i>Reglas de negocio:</i> .....	28
9.3.2 <i>Manual de reglas de negocio:</i> .....	28
9.3.3 <i>Talento humano:</i> .....	28
9.3.4 <i>Derecho laboral:</i> .....	28

9.3.5 Manual Interno: .....	28
9.3.6 Convención colectiva de trabajo: .....	28
9.3.7 Seguridad jurídica: .....	29
<b>10. CRONOGRAMA. ....</b>	<b>29</b>
<b>11. GUÍA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS EMPRESARIALES A HIJOS DE CRIANZA DE TRABAJADORES .....</b>	<b>30</b>
11.1 INTRODUCCIÓN: DEL VÍNCULO AFECTIVO AL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS: .....	30
11.2 DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL: HIJOS DE CRIANZA E HIJASTROS: .....	31
11.3 PROPÓSITO DE LA GUÍA: .....	34
<b>12. PROPUESTA DE REGLAMENTO INTERNO PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS CONVENCIONALES A HIJOS DE CRIANZA 37</b>	
<b>13. GUÍA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS DE COMPRA DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES CON PRESTAMO VIGENTE EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. ....</b>	<b>41</b>
13.1 CONTEXTO DEL BENEFICIO.....	41
13.2 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA: .....	41
13.3 ANÁLISIS DE RIESGOS Y VACÍOS: .....	42
13.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES PRIMARIAS.....	43
13.5 FUNDAMENTO NORMATIVO PRINCIPAL.....	46
13.6 ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS CLAVE .....	48
<b>14. PROPUESTA REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN DE HIPOTECAS VIGENTES EN CRÉDITOS DE VIVIENDA OTORGADOS A TRABAJADORES.....</b>	<b>50</b>
<b>15. GUÍA PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE VIÁTICOS INTERNACIONALES EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER.52</b>	
15.1 PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN EL RTHAD002-V4 – REGLAMENTO DE VIÁTICOS Y AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN SIPROESSA: .52	
15.2 ANÁLISIS DE RIESGOS Y VACÍOS DEL RTHAD002-V4: .....	53
<b>16. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA Y OPERATIVA DEL REGIMEN DE VIATICOS PARA EL EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN ESSA .....</b>	<b>55</b>
<b>17. CONCLUSIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>18. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>59</b>

## **LISTA DE FIGURAS**

<b>FIGURA 1.</b>	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. ....</b>	<b>19</b>
------------------	--	-----------

## **LISTA DE TABLAS**

<b>TABLA 1.</b>	<b>CRONOGRAMA DE INFORMES. ....</b>	<b>29</b>
-----------------	-------------------------------------	-----------

## **LISTA DE ANEXOS**

**(Ver anexos adjuntos y pueden visualizarlos en la Base de datos de la Biblioteca UIS)**

**ANEXO A. REVISIÓN DE MATRÍCULA O CONSTANCIA DE PAGO DE LIQUIDACIÓN.**

**ANEXO B. CARTA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.**

## RESUMEN

**TÍTULO:** ACTUALIZACIÓN JURÍDICA DEL MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO PARA LA EFICIENTE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER\*

**AUTOR:** DIEGO PABLO ESCOBAR ESPITIA\*\*

**PALABRAS CLAVE:** ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL; MANUAL DE REGLAS DE NEGOCIO; DERECHO LABORAL; SEGURIDAD JURÍDICA; HIJOS DE CRIANZA; BENEFICIOS CONVENCIONALES; HIPOTECA; VIÁTICOS INTERNACIONALES; ELECTRIFICADORA DE SANTANDER (ESSA); ACTUALIZACIÓN NORMATIVA.

### **DESCRIPCIÓN:**

La actualización jurídica del manual de reglas de negocio en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. responde a una necesidad institucional: contar con un instrumento claro, coherente y ajustado a los cambios normativos recientes, que permita administrar el talento humano con seguridad jurídica y equidad. Durante la práctica jurídica social en la ESSA, se evidenciaron vacíos y desarticulaciones en el manual vigente, lo que generaba incertidumbre en la aplicación de beneficios laborales.

Este proyecto realizó un diagnóstico integral del documento, analizó la legislación y la jurisprudencia aplicable y propuso tres guías internas que fortalecen la gestión de personal: el reconocimiento de hijos de crianza como beneficiarios de derechos, la regulación del manejo de hipotecas en créditos de vivienda y la actualización del régimen de viáticos internacionales.

Más que un ejercicio académico, el trabajo constituye una contribución práctica a la administración del talento humano en ESSA. Sus resultados ofrecen a la empresa una herramienta de consulta actualizada, técnicamente sólida y jurídicamente segura, que optimiza procesos, reduce riesgos y garantiza un trato equitativo para todos los trabajadores. Desde la perspectiva formativa, representa la integración de los saberes del derecho laboral, administrativo y constitucional en un entorno real, reafirmando el papel del abogado como agente de fortalecimiento institucional.

---

\*Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados Ferreira.  
Tutora: Sandra Yizel Gil Fontecha.

## ABSTRAC

**TTITLE:** LEGAL UPDATE OF THE BUSINESS RULES MANUAL FOR EFFICIENT PERSONNEL MANAGEMENT AT ELECTRIFICADORA DE SANTANDER\*

**AUTHOR:** DIEGO PABLO ESCOBAR ESPITIA\*\*

**KEYWORDS:** PERSONNEL MANAGEMENT; BUSINESS RULES MANUAL; LABOR LAW; LEGAL CERTAINTY; FOSTER CHILDREN; CONVENTIONAL BENEFITS; MORTGAGE; INTERNATIONAL TRAVEL ALLOWANCES; ELECTRIFICADORA DE SANTANDER (ESSA); REGULATORY UPDATE.

### **DESCRIPTION:**

The legal update of the business rules manual at Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. responds to an institutional need: to have a clear, coherent instrument that is in line with recent regulatory changes, allowing for the management of human talent with legal certainty and equity. During the social legal practice at ESSA, gaps and inconsistencies were found in the current manual, which created uncertainty in the application of employment benefits.

This project conducted a comprehensive diagnosis of the document, analyzed the applicable legislation and jurisprudence, and proposed three internal guidelines that strengthen personnel management: the recognition of foster children as beneficiaries of rights, the regulation of mortgage management in housing loans, and the updating of the international travel allowance regime.

More than an academic exercise, the work constitutes a practical contribution to human talent management at ESSA. Its results provide the company with an up-to-date, technically sound, and legally secure reference tool that optimizes processes, reduces risks, and ensures equitable treatment for all workers. From an educational perspective, it represents the integration of knowledge of labor, administrative, and constitutional law in a real-world setting, reaffirming the role of the lawyer as an agent of institutional strengthening.

---

\*Law Thesis

\*\* Faculty of Humanities. School of Law and Political Science. Director: Jackeline Granados Ferreira. Tutor: Sandra Yizel Gil Fontecha.

## 1. INTRODUCCIÓN

La administración del talento humano dentro de una organización como la Electricadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA) exige el cumplimiento riguroso de normas internas, convenios colectivos y disposiciones legales que regulan el vínculo laboral, los beneficios económicos y las garantías sociales del personal vinculado. En este contexto, los manuales de reglas de negocio cumplen una función estratégica: traducen el marco normativo y operativo en directrices claras, accesibles y aplicables por los equipos de gestión.

Durante el desarrollo de la práctica académica en el equipo de Administración de Personal de ESSA, se identificó una necesidad concreta: el manual vigente (MTHAD001-V13) presenta algunas deficiencias tanto de forma como de fondo, al combinar reglas con procedimientos y omitir aspectos relevantes según los avances legislativos recientes. Esta situación ha generado interpretaciones dispares y una aplicación desigual de ciertos beneficios laborales, especialmente aquellos relacionados con viáticos, garantías hipotecarias y derechos reconocidos a los hijos de crianza conforme a la Ley 2388 de 2024.

A partir de este hallazgo, el presente trabajo de grado tiene como propósito la actualización técnica y jurídica del Manual de Reglas de Negocio, mediante un proceso estructurado de diagnóstico, revisión normativa, redacción y validación. La intervención se orienta al fortalecimiento institucional del Área De Servicios Corporativos, con el fin de consolidar una herramienta que ofrezca seguridad jurídica, facilite la toma de decisiones administrativas y promueva la equidad en la aplicación de los beneficios laborales.

Este ejercicio, además de constituirse en una contribución práctica para la empresa, permite al estudiante integrar conocimientos teóricos del derecho laboral, administrativo y constitucional, en un escenario real de aplicación. De este modo, el proyecto se alinea con los principios de pertinencia, impacto social y formación profesional, propios de una práctica jurídica con propósito transformador.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Desde el inicio de la práctica en el equipo de administración de personal, se ha observado un desequilibrio en la uniformidad de la aplicación de los conceptos y reglas dentro del equipo de trabajo. Este equipo es muy importante porque maneja todos los beneficios convencionales, además de aspectos que involucran el capital económico, humano y social de la empresa. Ante la consulta sobre la existencia de algún código que permita organizar mejor la aplicación de criterios en relación con estos temas, se indicó que existe un manual de reglas de negocio (MTHAD001-V13-Manual de administración del talento humano). Sin embargo, este manual actualmente se encuentra desactualizado y desordenado, ya que en algunos puntos mezcla procedimientos con reglas de negocio.

## **3. ALCANCE DEL TRABAJO**

El presente trabajo se enmarca en la necesidad de dotar a la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. de un instrumento normativo actualizado y coherente que respalde la gestión del talento humano. El alcance no se limita a una revisión formal del manual vigente, sino que comprende la identificación de vacíos jurídicos, la incorporación de nuevas disposiciones legales y la elaboración de reglas de negocio claras que permitan a la empresa aplicar de manera uniforme los beneficios convencionales y contractuales.

En particular, el proyecto desarrolla guías internas sobre tres temas estratégicos: el reconocimiento de los hijos de crianza como beneficiarios de derechos laborales en virtud de la Ley 2388 de 2024; la correcta gestión de las hipotecas constituidas como garantía de los créditos de vivienda otorgados a los trabajadores; y la regulación de los viáticos internacionales, con fundamento en la normativa nacional y en las prácticas de transparencia que exige una empresa de servicios públicos de carácter mixto.

El trabajo también abarca la validación de estas propuestas con el equipo de Administración de Personal, de modo que no se trate de un ejercicio académico aislado,

sino de una contribución aplicable de inmediato a la práctica empresarial. Así, el alcance comprende tanto el fortalecimiento jurídico del manual como la generación de una herramienta de consulta ágil y segura para quienes toman decisiones en materia de talento humano.

En definitiva, la intervención se extiende desde el diagnóstico de la situación actual hasta la redacción de propuestas normativas listas para su incorporación al manual institucional, con impacto directo en la eficiencia administrativa, la seguridad jurídica y la equidad en el trato de los trabajadores.

## **4. OBJETIVOS:**

### **4.1 GENERAL:**

Acompañamiento y actualización jurídica del documento “MTHAD001-V13-Manual de administración del talento humano”, para la Electrificadora de Santander ESSA.

### **4.2 ESPECÍFICOS:**

*Primero:* Diagnóstico y revisión del manual vigente para la redacción de los temas que se pueden agregar de acuerdo con el avance legislativo y jurisprudencial.

*Segundo:* Recolección de normas y jurisprudencia en relación con los temas que se van a manejar para la actualización: (i) beneficios colectivos para hijos de crianza de los trabajadores según la nueva Ley 2388 de 2024, (ii) Regla de negocio sobre hipotecas y sus posibles variantes y (iii) Marco jurídico para viáticos y viáticos internacionales.

*Tercero:* Redacción del documento.

## **5. METODOLOGÍA**

El desarrollo del proyecto se llevará a cabo a través de una metodología cualitativa, documental y participativa, dividida en las siguientes etapas:

### **5.1 ETAPA #1: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DOCUMENTAL:**

- Revisión detallada del Manual MTHAD001-V13 y sus contenidos.
- Identificación de fuentes primarias:
- Realizar un análisis crítico que sintetice los conceptos legales y criterios jurisprudenciales que servirán de sustento técnico-jurídico.

### **5.2 ETAPA #2 DIAGNÓSTICO DE BRECHAS Y MAPEO DEL MANUAL VIGENTE:**

- Revisión de la versión actual del Manual MTHAD001-V13 en los apartados relacionados con beneficios convencionales, garantías hipotecarias y viáticos.
- Identificación de vacíos, inconsistencias u obsolescencias en las reglas existentes.

### **5.3 ETAPA #3 REDACCIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL NUEVO CONTENIDO:**

- Elaboración de nuevas reglas de negocio o actualización de las existentes.
- Estandarización de formatos y estructura interna del documento.

### **5.4 ETAPA #4 VALIDACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN:**

- Socialización con el equipo del área de Servicios Corporativos – Administración de Personal.
- Ajustes según recomendaciones y observaciones de los funcionarios.

## 6. RECURSOS REQUERIDOS:

- Acceso al archivo maestro del manual actual.
- Acceso a bases de datos jurídicas (LEGIS, Normativa interna, SAN).
- Espacios para reuniones de validación con el equipo del área.
- Plantillas institucionales y acceso al portal de gestión documental de ESSA.

## 7. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN<sup>5</sup>

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (en adelante identificada por las siglas ESSA), identificada con el NIT 890201230-1, es una empresa colombiana de servicios públicos domiciliarios, organizada bajo la forma de sociedad anónima y de naturaleza mixta. Se encuentra integrada al Grupo Empresarial EPM y sujeta tanto al régimen general aplicable a los servicios públicos domiciliarios, como a las disposiciones especiales del sector eléctrico. Su estructura jurídica y operativa responde a los principios que rigen la función pública y el servicio eficiente, continuo y de calidad.

El objeto social de ESSA según su certificado de existencia y representación está orientado a la prestación del servicio público de energía eléctrica, abarcando sus diversas fases: generación, transmisión, distribución y comercialización. Además, la entidad desarrolla actividades complementarias y técnicas asociadas, como la inspección de medidores y sellos de seguridad, así como la calibración y ensayo de instrumentos eléctricos, transformadores, patrones y demás equipos requeridos para el adecuado funcionamiento del sistema.

---

<sup>5</sup> Electrificadora de Santander – ESSA, *Quiénes somos*, disponible en: <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>

En coherencia con su misión institucional, la empresa cuenta con un amplio margen de actuación que le permite celebrar y ejecutar actos y contratos relacionados directa o indirectamente con su objeto social. Dentro de estas facultades se incluye la prestación de servicios de asesoría, consultoría e interventoría; la ejecución de labores de operación, mantenimiento y administración de bienes; así como actividades comerciales de importación, exportación y venta de productos o servicios conexos. De igual modo, ESSA puede suscribir contratos financieros como leasing, operaciones de riesgo compartido y demás instrumentos jurídicos que faciliten el cumplimiento de sus fines misionales.

## **8. ESTRUCTURA DE LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER SA ESP**

### **8.1 LA JUNTA DIRECTIVA 2024 – 2025**

Como parte de su estructura de gobierno corporativo, la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. (ESSA) cuenta con una Junta Directiva integrada por profesionales de alto perfil, provenientes tanto del sector público como del sector empresarial y técnico, quienes representan los intereses de los accionistas y velan por el cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, eficiencia y sostenibilidad en la gestión de la empresa.

La Junta Directiva desempeña un papel fundamental en la orientación estratégica y el control institucional, siendo responsable de supervisar la ejecución del objeto social, aprobar políticas corporativas y garantizar el equilibrio entre los objetivos financieros, sociales y técnicos de la organización. Para el periodo 2024–2025, la Junta está conformada por miembros principales y suplentes con trayectorias destacadas en áreas como planeación financiera, transmisión y distribución de energía, liderazgo regional, comunicación institucional, gerencia pública y gestión empresarial. A continuación, se presenta un resumen de los perfiles profesionales que conforman la Junta Directiva de ESSA para el periodo vigente:

## **8.1.1 MIEMBROS PRINCIPALES**

### **1. Querubín de Jesús Vanegas Sánchez – presidente de la Junta Directiva**

Ingeniero Electricista con especializaciones en mantenimiento industrial y gerencia. Actualmente se desempeña como Gerente de Transmisión y Distribución de Energía de EPM. Cuenta con amplia trayectoria en dirección, operación, mantenimiento, gestión contractual y regulación del mercado eléctrico, así como en la articulación de proyectos para filiales del Grupo EPM, tanto a nivel nacional como internacional.

### **2. Juan Carlos Castro Padilla**

Contador Público, especialista en gestión tributaria y servicios públicos. Actual Gerente de Planeación Financiera de EPM. Posee más de 30 años de experiencia, con énfasis en procesos de transformación empresarial, adquisiciones y liderazgo estratégico. Representa a EPM en diversas juntas directivas de filiales nacionales e internacionales.

### **3. José Fernando Isaza Franco**

Administrador de Negocios con formación en alta gerencia y marketing estratégico. Forma parte del Grupo EPM desde 2006. Actualmente se desempeña como Jefe de la Unidad de Transacciones de Transmisión y Distribución de Energía, siendo responsable de la representación comercial del negocio en ese segmento.

### **4. Alejandro Galvis Blanco**

Economista con maestría en administración. Empresario con amplia trayectoria en el sector de la comunicación. Actualmente es presidente de Vanguardia. Su experiencia se centra en estrategia corporativa, liderazgo empresarial y participación activa en juntas directivas.

### **5. Juvenal Díaz Mateus**

Mayor General en uso de buen retiro, actual Gobernador de Santander. Profesional en ciencias militares y administrador de empresas, con estudios en seguridad, defensa nacional y ciencias militares. Aporta una visión estratégica institucional y de gestión pública.

### **8.1.2 MIEMBROS SUPLENTE**

#### **6. Juan Carlos Herrera Arciniegas**

Ingeniero Civil, especialista en gerencia para ingenieros y magíster en ingeniería hidráulica. Actualmente es Director de Planeación de Generación de Energía de EPM. Tiene experiencia en infraestructura de servicios públicos, planeación y estructuración de proyectos.

#### **7. Carlos David Palacio Uribe**

Periodista con más de una década de experiencia en comunicación institucional. Actualmente asesor del Gobernador de Santander. Su perfil se enfoca en el diseño y gestión de estrategias de comunicación pública.

#### **8. Ismael Suescún Monsalve**

Ingeniero Electricista, especialista en finanzas y evaluación de proyectos. Con más de 30 años de experiencia en el Grupo EPM, ha ocupado cargos técnicos y directivos en generación, diseño, planeación, distribución y transmisión. Ha sido también docente universitario en varias instituciones del país.

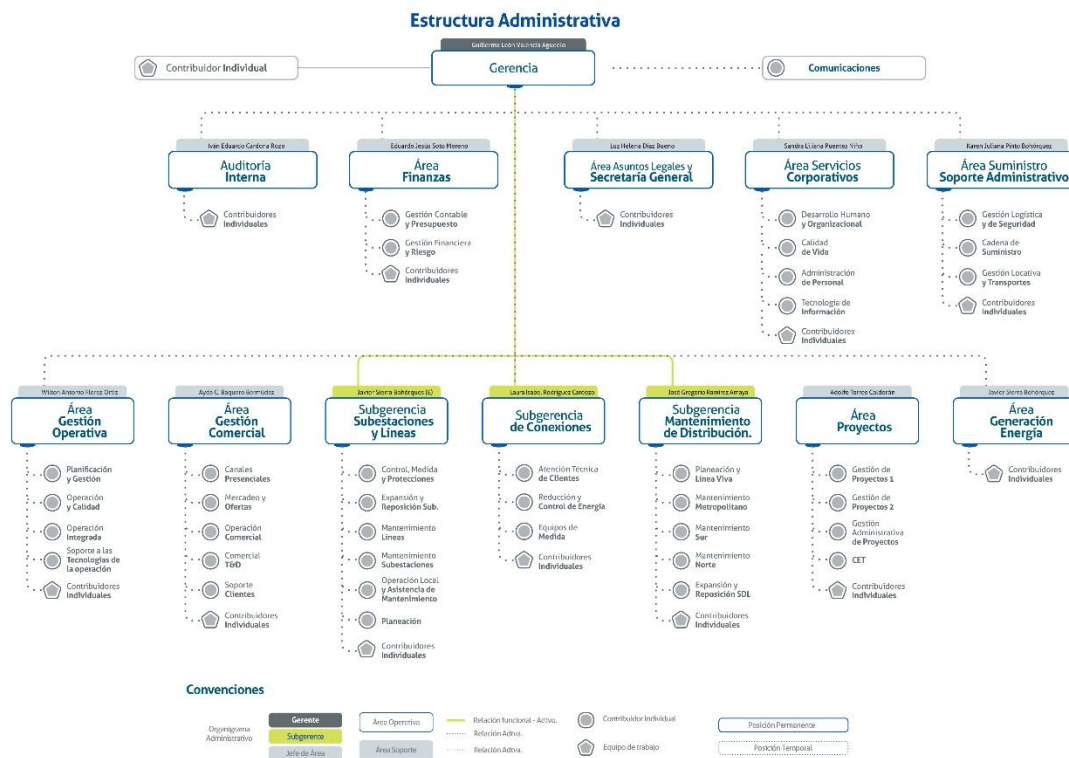
#### **9. Esteban Franco Montoya**

Ingeniero Electricista, especialista en gerencia de proyectos y magíster en ingeniería eléctrica. Actualmente lidera la Unidad de Operación Integrada de Transmisión y Distribución de Energía en EPM. Su experiencia se enfoca en operación de sistemas eléctricos, gestión regulatoria, de calidad, de activos y riesgos.

## **8.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

La Electrificadora de Santander se articula mediante una estructura organizativa basada en áreas funcionales y equipos de trabajo especializados, tal como se evidencia en su organigrama corporativo. Bajo la Gerencia general convergen áreas de soporte (Auditoría Interna, Finanzas, Jurídica y Secretaría General, Servicios Corporativos y Suministro), cada una subdividida en equipos responsables de actividades tan diversas como la gestión contable, la administración de personal, la logística y la calidad de vida. De igual modo, en el plano operativo interactúan subgerencias y áreas técnicas —Gestión Operativa, Gestión Comercial, Subestaciones y Líneas, Conexiones, Mantenimiento de Distribución, Proyectos y Generación de Energía—, cuyas brigadas se encargan, por ejemplo, de planificación y operación de redes, atención al cliente, mantenimiento de infraestructuras y ejecución de proyectos de generación. Esta multiplicidad de unidades y grupos de trabajo permite a ESSA cumplir de manera coherente con su razón social, misión y visión, asegurando la prestación eficiente, segura y sostenible del servicio público de energía eléctrica.

Figura 1. Estructura Organizacional de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P.



Fuente: Página Web Electrificadora de Santander S.A E.S. P, enlace: [Quiénes somos](#)

### 8.3 RESEÑA HISTÓRICA

La historia de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. arranca en 1891, cuando los pioneros Julio Jones y Rinaldo Goelkel hicieron brillar por primera vez las bombillas en Bucaramanga, dando vida a la Compañía Anónima Eléctrica de Bucaramanga y “situando a la ciudad como la segunda del país en disfrutar de luz eléctrica”. (Pagina ESSA) Cincuenta años más tarde, en 1941, la alianza entre la Nación, el Departamento de Santander y el Municipio de Bucaramanga cristalizó en la creación de la Central Hidroeléctrica del Río Lebrija–Hilebrija, que luego absorbió la antigua Compañía Eléctrica local; y fue en 1975 cuando, al fusionarse esas infraestructuras con las estaciones de La

Cómoda y la Cascada de San Gil, nació la Electrificadora de Santander tal como la conocemos hoy.

A partir de 2009, ESSA consolidó su solidez al integrarse al Grupo Empresarial EPM, apoyándose en su respaldo para expandir redes y modernizar subestaciones, lo que ha permitido sostener un ambicioso plan de inversiones en la región. Con más de 132 años de servicio continuo, la empresa alcanza hoy a 912.095 clientes, con una cobertura urbana del 99,1 % y rural del 96,25 %, y se proyecta para los próximos años asegurando la confiabilidad del suministro eléctrico y apuntalando el desarrollo social y económico de Santander.

#### **8.4 PRODUCTOS Y PROCESOS**

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. ofrece un portafolio diversificado, diseñado para atender integralmente a sus clientes residenciales, comerciales, industriales y gubernamentales. En el segmento empresarial, la línea “ESSA en su empresa” brinda soluciones técnicas especializadas con esquemas de financiamiento adaptados a la demanda de grandes consumidores. Para quienes buscan generar su propia energía, la “Solución Solar Integral” incluye desde el diseño y la instalación de sistemas fotovoltaicos hasta el mantenimiento y el apoyo en trámites regulatorios. La “Movilidad Eléctrica” consolida a ESSA como aliada de la transición energética, instalando y operando puntos de carga para vehículos eléctricos y asesorando en la conversión de flotas. Por su parte, el “Canal Constructor” acompaña a proyectos de obra civil en todas sus fases eléctricas, agilizando desde la revisión de planos hasta la certificación final. En el hogar, “ESSA en Casa” integra servicios complementarios —inspección de medidores, gestión de fallas y programas de eficiencia— para mejorar la calidad de vida de los usuarios. Además, bajo la marca Somos (CrediSomos y ViveSomos) se facilitan líneas de crédito para la adquisición de bienes y servicios vinculados con la energía, y la modalidad Energía Prepago pone a disposición medidores inteligentes y múltiples puntos de recarga para un consumo flexible y controlado. (Página ESSA)

Para apoyar estas soluciones, ESSA ha estandarizado sus procesos de atención y operación: diagnóstico de necesidades, ingeniería de detalle, gestión de permisos, instalación de equipos y soporte postventa. Los canales de contacto —chat en línea, WhatsApp, línea gratuita y oficinas presenciales—, así como la plataforma digital de autogestión, garantizan una comunicación fluida y un seguimiento constante de solicitudes, desde la consulta de facturas y reporte de averías hasta la programación de mantenimientos y recargas de energía prepago. De este modo, la empresa asegura un servicio eficiente, transparente y alineado con los principios de calidad y sostenibilidad que la caracterizan.

## 9. MARCOS DE REFERENCIA

### 9.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS:

- Constitución Política de 1991.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 489 de 1998 (Principio de eficiencia administrativa).
- Ley 100 de 1993.
- Convención Colectiva SINTRAELECOL.
- Convención Colectiva SIPROESSA.
- Jurisprudencia relevante.
- Ley 2388 de 2024 y decretos reglamentarios.
- Normas, Decretos, Doctrina y Jurisprudencia sobre hipotecas a favor de entidades.
- Ley 80/1993.
- Decreto 3782/2009.

### 9.2 MARCO TEÓRICO:

**9.2.1 Técnica normativa:** La elaboración de un manual de reglas de negocio con la rigurosidad jurídica que exige la Electrificadora de Santander requiere la aplicación de los principios de la técnica normativa y una redacción legal impecable. La normativa colombiana establece directrices claras en este sentido, buscando garantizar la eficacia, eficiencia y seguridad jurídica de los actos administrativos y documentos normativos. Entre estas directrices encontramos los conceptos de i.) Claridad y Coherencia: El texto del manual debe caracterizarse por su sencillez, precisión y coherencia, de manera que no existan ambigüedades ni contradicciones que puedan dar lugar a interpretaciones erróneas. ii.) Estructura y Formato: Los proyectos normativos deben seguir una estructura lógica que facilite su comprensión y iii.) Lenguaje y Estilo: El lenguaje utilizado en el manual debe ser claro, sencillo, preciso y conciso. Se debe evitar el uso de jerga innecesaria o términos técnicos ambiguos que puedan dificultar la comprensión por parte de los usuarios<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> *Manual de técnica normativa distrital*, Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá, 2022, p. 11

**9.2.2 Metodologías para Estructurar el Manual:** Existen diversas metodologías para organizar un manual de reglas de negocio. Se podría optar por una estructura por temas (por ejemplo, un capítulo para contratación, otro para compensación, otro para beneficios, etc.), por departamento (si las reglas son específicas para ciertas áreas), o incluso por la fuente legal que las origina. Para el desarrollo de este trabajo se optará por una estructura por temas que se alinee con los procesos de administración de personal de la empresa. Esto facilitará que los usuarios encuentren rápidamente las reglas que necesitan según el área de su gestión y también facilita el desarrollo y aplicación de los conceptos por separado.

**9.2.3 Derecho laboral como protector del trabajador:** El derecho laboral colombiano se fundamenta en la búsqueda de la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un marco de coordinación económica y equilibrio social. Una de sus características esenciales es su naturaleza protectora hacia el trabajador, buscando compensar las desigualdades económicas inherentes a la relación laboral mediante la concesión de una protección jurídica preferente. El ordenamiento jurídico laboral colombiano se rige por principios fundamentales como la protección al trabajo, que implica que el Estado debe garantizar y proteger los derechos de los trabajadores.<sup>7</sup> El trabajo se considera una obligación social, lo que subraya su importancia para el desarrollo individual y colectivo.<sup>8</sup> A su vez, se reconoce la libertad de trabajo, permitiendo a las personas dedicarse a la profesión u oficio de su elección, dentro de los límites legales y en protección de los derechos de los trabajadores y de la sociedad.<sup>9</sup> El principio de no discriminación prohíbe cualquier trato desigual en el ámbito laboral por razones de género, raza, religión o condición social, entre otras. Estos principios generales deben ser la base para la interpretación y aplicación de todas las normas laborales y, por ende, deben reflejarse en el manual de reglas de negocio de ESSA.

---

<sup>7</sup> Artículo 9 del CST

<sup>8</sup> Artículo 7 CST

<sup>9</sup> Artículo 8 CST

**9.2.4 Ley 100 de 1993 y el Sistema de Seguridad Social:** La Ley 100 de 1993 creó el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, con el objetivo de garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social para todos los habitantes del territorio nacional. Este sistema se compone de tres subsistemas principales: el Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales.<sup>10</sup> La Ley 100 se fundamenta en principios como la universalidad (garantía de protección para todas las personas), la solidaridad (ayuda mutua entre diferentes grupos poblacionales), la eficiencia (óptima utilización de los recursos) y la integralidad (cobertura de todas las contingencias que afectan la salud y la capacidad económica).<sup>11</sup> En el contexto de la actualización del manual de ESSA, es fundamental que las reglas de negocio relacionadas con beneficios como los *viáticos* (que podrían estar vinculados a riesgos laborales o salud en ciertos casos), las garantías hipotecarias (que inciden en el bienestar social y económico de los empleados) y los derechos de los *hijos de crianza* (que pueden tener implicaciones en beneficios familiares dentro del sistema) estén en plena armonía con los principios y disposiciones de la Ley 100 de 1993.

---

<sup>10</sup> Departamento Nacional de Planeación (DNP). "Seguridad Social Integral". Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx>

<sup>11</sup> Artículo 2 de la Ley 100 de 1993

**9.2.5 Doctrina sobre la función social del contrato:** En el derecho colombiano, la función social del contrato se entiende como el principio según el cual todo acuerdo entre partes —incluidos los contratos de garantía como la hipoteca y la prenda— debe cumplir no solo una finalidad privada, sino también contribuir al bienestar colectivo. Esta doctrina, reconocida en el artículo 58 de la Constitución Política y desarrollada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, limita la autonomía contractual en favor de la equidad, la protección de la parte débil y la armonía con el interés general. En el ámbito laboral, esta visión cobra especial importancia ante la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, lo que justifica que mecanismos como los beneficios hipotecarios ofrecidos por ESSA se diseñen bajo parámetros de proporcionalidad, razonabilidad y acceso real, sin imponer cargas excesivas al empleado. La Ley 100 de 1993 y las normas del Código Sustantivo del Trabajo materializan esta función social en el campo del empleo, al establecer garantías mínimas orientadas a la justicia contractual. Por ello, al actualizar las reglas de negocio del manual interno, resulta indispensable incorporar esta perspectiva para asegurar que las condiciones relacionadas con contratos de garantía reflejen un equilibrio jurídico y social, alineado con los principios constitucionales y con el propósito institucional de promover el bienestar del talento humano de la entidad.

**9.2.6 Impacto de la Ley 2388 de 2024 sobre los Derechos de los Hijos de Crianza en el Ámbito Laboral:** La Ley 2388 de 2024 marca un hito en el reconocimiento jurídico de los hijos de crianza, al otorgarles, para efectos legales, una protección equivalente a la de los hijos biológicos y adoptivos en ámbitos como la seguridad social, la salud, la educación y las relaciones laborales. Esta norma, que responde al principio de igualdad sustancial consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, exige una revisión de las políticas de personal en entidades públicas y privadas, incluidas aquellas relacionadas con beneficios familiares o asistenciales. En el caso específico de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P., la incorporación de esta ley obliga a ajustar el Manual de Reglas de Negocio para precisar la definición de “hijo de crianza” conforme al artículo 2° de la Ley 2388, e incluir mecanismos que permitan su reconocimiento formal en el marco de los beneficios convencionales, tales como auxilios educativos, servicios médicos y apoyos socioeconómicos. Además, esta actualización deberá garantizar que los procesos internos de verificación y documentación estén alineados con lo dispuesto en la ley y con el principio de protección integral de la familia, promoviendo así un enfoque jurídico y socialmente justo en la administración del talento humano. La Corte Constitucional ya ha reconocido en decisiones como la Sentencia C-029 de 2009 que las nuevas formas de familia requieren tratamiento igualitario, lo cual refuerza la necesidad de adaptar las reglas internas a estas transformaciones normativas y culturales.

**9.2.7 Modernización del marco legal de las garantías mobiliarias a la luz de la ley 1676 de 2013:** En el ordenamiento jurídico colombiano, las garantías mobiliarias están reguladas por la Ley 1676 de 2013, norma que introdujo un régimen moderno y flexible para respaldar obligaciones mediante bienes muebles sin necesidad de desplazamiento. Esta legislación permite constituir garantías sobre activos como maquinaria, inventarios, cuentas por cobrar, derechos de crédito y otros bienes muebles, ampliando así el acceso al crédito y fortaleciendo la seguridad jurídica de las transacciones. Desde una perspectiva teórica, estas garantías responden a la doctrina del derecho real de garantía, que otorga al acreedor un vínculo preferente sobre el bien afectado, y se apoyan también en el principio de buena fe contractual y la función económica del derecho privado. En el ámbito laboral, y particularmente en el caso de beneficios otorgados por ESSA a sus empleados —como líneas de crédito respaldadas por hipotecas mobiliarias—, resulta esencial que su implementación respete la función social del contrato y el principio de equidad, garantizando condiciones razonables y accesibles para el trabajador. Esto implica que las reglas internas que regulen tales beneficios deben contemplar no solo los aspectos técnicos y registrales previstos por la Ley 1676, sino también criterios de proporcionalidad, transparencia y equilibrio entre las partes. Así, la actualización del manual no solo debe ser jurídicamente rigurosa, sino también socialmente responsable.

### **9.3 MARCO CONCEPTUAL:**

**9.3.1 Reglas de negocio:** Instrucciones precisas que regulan cómo debe ejecutarse una actividad específica en una organización, bajo ciertas condiciones y con base normativa. En el caso de ESSA, representan reglas internas para la administración del talento humano.

**9.3.2 Manual de reglas de negocio:** Documento institucional que recoge las condiciones, restricciones, procedimientos y responsables para ejecutar adecuadamente los procesos de una organización. En el caso de ESSA, establece el “*cómo, cuándo y bajo qué condiciones*” deben gestionarse aspectos como nómina, vacaciones, licencias, beneficios, seguridad social, etc.

**9.3.3 Talento humano:** Conjunto de trabajadores que integran la organización, cuyo desarrollo y administración se basa en principios jurídicos, éticos y estratégicos.

**9.3.4 Derecho laboral:** Rama del derecho que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores. Incluye contratación, estabilidad, prestaciones, seguridad social, etc.

**9.3.5 Manual Interno:** Documento institucional que recoge procedimientos, criterios técnicos y normas internas que deben ser observadas por funcionarios de una entidad.

**9.3.6 Convención colectiva de trabajo:** Acuerdo celebrado entre una organización sindical y un empleador, con fuerza normativa para regular condiciones laborales. Para el caso de la ESSA existen dos convenciones, la de SINTRAELECOL que es general y la de SIPROESSA que aplica únicamente para los profesionales.

**9.3.7 Seguridad jurídica:** Condición que se alcanza cuando los sujetos de una organización pueden conocer, entender y prever las consecuencias jurídicas de sus actos gracias a reglas claras y accesibles. Un manual actualizado contribuye a esta seguridad jurídica interna.

## 10. CRONOGRAMA.

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, se debe precisar el tiempo en el que se desarrolla cada etapa del proyecto.

*Tabla 1. Cronograma de informes.*

ACTIVIDAD	Mayo	Junio	Julio	Agosto
	12	12	12	12
Etapa #1: Estructuración de la propuesta.				
Etapa #2 Redacción de la guía para la aplicación de los beneficios a hijos de crianza.				
Etapa #3 Redacción de la guía de gestión de hipotecas.				
Etapa #4 Redacción de la guía sobre viáticos internacionales.				

## 11. GUÍA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS EMPRESARIALES A HIJOS DE CRIANZA DE TRABAJADORES

### 11.1 INTRODUCCIÓN: DEL VÍNCULO AFECTIVO AL RECONOCIMIENTO DE DERECHOS:

Históricamente, el derecho colombiano ha reconocido la figura del hijo de crianza principalmente desde una dimensión afectiva y familiar, sin un respaldo jurídico explícito que garantizara su plena inclusión en el ámbito de los derechos laborales y de seguridad social. Nos referimos a aquellas personas que, sin existir un lazo biológico o un proceso de adopción, son acogidas en un núcleo familiar donde se forja una relación estable de cuidado, afecto y autoridad parental.

Durante décadas, el amparo de estos vínculos dependió exclusivamente de la jurisprudencia. Fue la Corte Constitucional, a través de sentencias como la T-705 de 2016, la que sentó las bases para demostrar su existencia. Sin embargo, un cambio legislativo fundamental llegó con la **Ley 2388 de 2024**, que finalmente otorgó a los hijos de crianza un reconocimiento legal expreso, equiparando sus derechos en materia de seguridad social, pensiones y subsidios a los de los hijos biológicos y adoptivos.

Este avance normativo, si bien necesario y justo, planteó un reto operativo para las organizaciones: ¿cómo aplicar estos derechos de manera correcta y equitativa? A diferencia de figuras como el hijastro, cuya acreditación es más directa, la del hijo de crianza requiere documentar un vínculo afectivo. Esta situación generó interrogantes en las áreas de talento humano sobre los criterios para otorgar beneficios convencionales, como auxilios educativos o funerarios, de forma transparente y legal.

En ESSA, esta incertidumbre se hizo evidente. El Área de servicios corporativos se encontró con interpretaciones dispares por parte de la asesoría legal: **un concepto de agosto de 2024 que asimilaba al hijo de crianza con el hijastro, y otro posterior, en**

**abril de 2025**, que establecía una clara y necesaria diferenciación. Esta divergencia demostró la ausencia de una **metodología unificada** que guiara la toma de decisiones.

Esta guía nace, entonces, de la necesidad de armonizar nuestros procedimientos internos con la nueva realidad legal. Su objetivo es clarificar y delimitar los conceptos de hijastro e hijo de crianza, exponer el marco jurídico que los regula y, fundamentalmente, ofrecer un procedimiento claro y estandarizado para su reconocimiento en el marco de nuestras Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT). Con ello, buscamos garantizar una gestión equitativa y transparente de los beneficios para todos los hijos de nuestros trabajadores, honrando la diversidad de las estructuras familiares.

## **11.2 DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL: HIJOS DE CRIANZA E HIJASTROS:**

Para una correcta aplicación de los beneficios, es fundamental comprender las diferencias sustanciales entre un hijo de crianza y un hijastro, pues, aunque ambos pueden formar parte del núcleo familiar del trabajador, su origen, reconocimiento y acreditación son distintos.

El **hijo de crianza**, como lo ha definido la jurisprudencia, es aquel que ha sido acogido en una familia de forma permanente, consolidando una relación basada en el afecto, la solidaridad y el cuidado mutuo, usualmente ante la ausencia o el deterioro del vínculo con sus padres biológicos. Con la entrada en vigor de la Ley 2388 de 2024, esta figura dejó de depender de interpretaciones para tener una vía de reconocimiento formal. El artículo 5 de dicha ley establece dos caminos para que el vínculo adquiriera plena validez jurídica:

**Reconocimiento Judicial:** A través de un proceso de jurisdicción voluntaria ante un juez de familia.

**Reconocimiento Notarial:** Mediante una escritura pública, soportada con las pruebas que demuestren la solidez del vínculo. Una vez el trabajador formaliza esta relación por

cualquiera de estas dos vías, el hijo de crianza adquiere la calidad de beneficiario para todos los efectos legales y, por ende, convencionales.

Por otro lado, el **hijastro** es el hijo que el cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador aporta a la nueva unión familiar. Su acreditación es más objetiva y se encuentra regulada directamente en nuestras Convenciones Colectivas. Por ejemplo, el convenio con **SIPROESSA** (artículo 13) lo reconoce como beneficiario del auxilio funerario con solo estar afiliado al SGSSS por parte del trabajador. A su vez, el convenio con **SINTRAELECOL** (artículo 49) le otorga un auxilio educativo si depende económicamente y está debidamente registrado en el sistema de salud. Ambas disposiciones se alinean con el Decreto 2353 de 2015, que incluye a los hijos del cónyuge o compañero(a) como parte del grupo familiar beneficiario.

#### **SIPROESSA:**

***Artículo 13.** Auxilio funerario por muerte de hijos, hijastros, cónyuge o compañero(a) permanente y padres del trabajador afiliado a SIPROESSA. ESSA garantizará en caso de muerte del trabajador, cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, hijastros y padres, el pago de una suma única de hasta \$5.686.407 por cada uno de los mencionados, siempre y cuando el trabajador o uno de sus beneficiarios certifique el fallecimiento mediante acta de defunción y acredite haber efectuado el pago de los gastos de entierro o sepelio. Esta suma se reajustará anualmente a partir del 2026 con el IPC certificado por el DANE a 31 diciembre del año inmediatamente anterior. Para efectos de la presente convención colectiva de trabajo, se entenderá por hijastro, el hijo del cónyuge o compañero(a) permanente afiliado por el trabajador al sistema de seguridad social en salud como su beneficiario. ESSA actualizará las reglamentaciones pertinentes respecto a estos beneficiarios.*

#### **SINTRAELECOL**

**ARTICULO 49. ESTUDIOS SECUNDARIOS:** La Empresa pagará el valor total de los estudios secundarios a todos los trabajadores que se encuentren cursándolos. El trabajador podrá optar por utilizar este derecho o recibir un auxilio por la suma de CUATROSCIENTOS CATORCE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$414.998) MCTE para cubrir los gastos que impliquen el curso de validación o el bachillerato nocturno. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará su valor de acuerdo con el IPC causado.

**PARÁGRAFO.** Se reconocerá a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la presente convención un auxilio anual de un millón de pesos M/CTE (\$1.000.000) que podrá ser usado para uno o varios programas de educación formal, no formal y de entrenamiento; para el trabajador o trabajadora, su cónyuge o compañero (a) permanente, **hijos e hijastros** que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y estén debidamente registrados en el sistema de seguridad social en salud como beneficiarios hasta los 25 años. Este beneficio no es constitutivo de salario.

*El trabajador deberá adelantar el trámite correspondiente para acceder a este beneficio y presentar ante la Empresa los respectivos soportes de pago de inscripción, matrícula, semestre o pensión expedido por instituciones educativas, o del establecimiento en donde realice los programas de educación formal, no formal y entrenamiento. La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.*

En conclusión, la principal diferencia radica en el método de acreditación: mientras el hijastro se prueba con el registro civil y la afiliación a la EPS, el hijo de crianza requiere una declaración judicial o notarial. Tratar ambas figuras como equivalentes sin esta distinción podría generar errores operativos y desigualdades. Esta guía busca precisamente evitar esa confusión.

### 11.3 PROPÓSITO DE LA GUÍA:

Tiene como propósito fundamental ser el instrumento rector para el reconocimiento y la aplicación de los beneficios empresariales a los hijos de crianza de los trabajadores de ESSA. Su finalidad es triple:

**Brindar Seguridad Jurídica:** Ofrecer a los líderes de procesos, al equipo de Gestión Humana y a los propios trabajadores un marco claro y predecible, eliminando la ambigüedad y asegurando que las decisiones se tomen de manera consistente y apegada a la ley.

**Garantizar la Equidad:** Asegurar que todos los trabajadores tengan el mismo acceso a los beneficios para sus hijos, reconociendo y validando las diversas formas de construcción familiar bajo un procedimiento estandarizado.

**Reflejar los Valores Corporativos:** Demostrar el compromiso de ESSA con el bienestar de su gente, actuando no solo como un empleador que cumple con sus obligaciones legales, sino como una organización que promueve un ambiente laboral inclusivo y de apoyo.

Esta guía consolida, por tanto, los aspectos normativos, jurisprudenciales y procedimentales, y debe ser utilizada como la herramienta oficial de consulta y aplicación en esta materia.

#### Proceso de Acreditación del Vínculo de Crianza

Para que un hijo de crianza sea reconocido como beneficiario de los derechos y auxilios en ESSA, el trabajador deberá presentar el documento que acredite formalmente dicho vínculo, el cual puede obtenerse por una de las siguientes dos vías.

**Vía Judicial:** Este procedimiento se adelanta ante un Juez de Familia bajo las reglas de la jurisdicción voluntaria, establecidas en el Código General del Proceso. El proceso

incluye la presentación de una demanda, la citación a una audiencia donde se practican pruebas y se escuchan alegatos, y culmina con una sentencia que declara formalmente la existencia del vínculo de crianza.

**Vía Notarial:** Esta alternativa consiste en formalizar la relación mediante una escritura pública ante notario. Para ello, los interesados deben presentar los medios probatorios idóneos que exige la ley para demostrar la relación de cuidado, afecto y dependencia.

Para cualquiera de las dos vías, las pruebas para acreditar la relación de crianza pueden incluir declaraciones juramentadas de familiares o vecinos, documentos que demuestren la ausencia o precariedad de la relación con los padres biológicos, informes psicológicos o de visitas domiciliarias, y cualquier otro soporte que evidencie la solidez del vínculo afectivo y la dependencia económica.

Es indispensable que, una vez ejecutoriada la sentencia judicial o firmada la escritura pública, dicho acto sea inscrito en el Registro Civil correspondiente, pues este será el documento final que se deberá presentar ante la empresa.

- **Derechos y Beneficios Aplicables en ESSA:** En línea con el principio de igualdad y en estricto cumplimiento de la ley, ESSA extiende los beneficios convencionales a los hijos de crianza que hayan sido legalmente reconocidos y se encuentren registrados como beneficiarios del trabajador en el Sistema de Seguridad Social en Salud.
- **Derechos Generales Reconocidos por Ley:** La Ley 2388 de 2024 garantiza a los hijos de crianza los mismos derechos que a los hijos biológicos en lo referente a la pensión de sobrevivientes (siendo menores de 25 años y dependientes económicamente por estudios), la afiliación al sistema de salud y el acceso al subsidio familiar.

- **Aplicación de Beneficios Convencionales en ESSA:** A continuación, se detalla cómo se aplicarán los principales beneficios contemplados en las Convenciones Colectivas vigentes:

#### **Convención Colectiva con Sintraelecol:**

El Auxilio Educativo (Artículo 49), que consiste en un apoyo anual para programas de educación formal o no formal, será aplicable a los hijos de crianza hasta los 25 años, siempre que dependan económicamente del trabajador y estén afiliados como sus beneficiarios en el sistema de salud.

#### **Convención Colectiva con SIPROESSA:**

Los Beneficios Integrados (Artículo 10) podrán ser disfrutados por los hijos de crianza que formen parte del núcleo familiar primario del trabajador y se encuentren debidamente registrados.

El Auxilio Funerario (Artículo 13), otorgado en caso de fallecimiento, cubrirá también a los hijos de crianza, presentando el acta de defunción y los soportes de gastos correspondientes.

El Auxilio para Salud (Artículo 16), destinado a cubrir planes de medicina prepagada, pólizas o afiliaciones a la EPS, incluirá a los hijos de crianza hasta los 25 años que estén registrados como parte del núcleo familiar.

---

## 12. PROPUESTA DE REGLAMENTO INTERNO PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS CONVENCIONALES A HIJOS DE CRIANZA

**ESSA S.A. E.S.P.**

### **Capítulo I**

#### **Consideraciones Generales**

**ARTÍCULO 1. Objeto del reglamento.** El presente reglamento tiene como finalidad establecer las condiciones, requisitos y procedimientos para el reconocimiento de los **hijos de crianza** como beneficiarios de los beneficios convencionales otorgados por ESSA S.A. E.S.P. a los hijos de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto por la **Ley 2388 de 2024**, la **jurisprudencia constitucional vigente**, y los principios de equidad y no discriminación.

**ARTÍCULO 2. Fundamento normativo.** Este reglamento se fundamenta en:

- La **Ley 2388 de 2024**, por medio de la cual se formaliza el reconocimiento jurídico del hijo de crianza en Colombia.
- La **Sentencia T-705 de 2016** de la Corte Constitucional, que desarrolla los criterios para la acreditación de relaciones de crianza.
- El **principio de igualdad y protección especial de la niñez** consagrado en los artículos 13 y 44 de la Constitución Política de Colombia.

**ARTÍCULO 3. Alcance.** Este reglamento aplica exclusivamente para la inclusión de hijos de crianza como beneficiarios en los programas y beneficios convencionales reconocidos a los trabajadores de ESSA S.A. E.S.P., tales como auxilios educativos, auxilios funerarios, apoyos en salud, subsidios familiares, entre otros que contemplen expresamente la categoría de “hijos”.

### **Capítulo II**

#### **Reconocimiento del hijo de crianza**

**ARTÍCULO 4. Definición de hijo de crianza.** Se entiende por hijo de crianza aquella persona que, sin ser hijo biológico ni adoptivo del trabajador, ha sido acogida por este en su núcleo familiar durante un tiempo no inferior a cinco (5) años, bajo una relación afectiva, solidaria y de protección, en sustitución de sus progenitores biológicos.

**ARTÍCULO 5. Criterios para el reconocimiento.** Para efectos de este reglamento, se considerará hijo de crianza a quien cumpla con los siguientes criterios:

- Existencia de una relación real, efectiva y permanente de convivencia con el trabajador, basada en vínculos de afecto, ayuda y solidaridad.
- Acreditación de una relación ausente o precaria con sus padres biológicos, o la inexistencia de estos.

### Capítulo III

#### Procedimientos de acreditación

**ARTÍCULO 6. Vías de reconocimiento.** El trabajador deberá acreditar la calidad de hijo de crianza del beneficiario mediante alguna de las siguientes vías:

1. **Reconocimiento judicial.** Mediante sentencia proferida en un proceso de jurisdicción voluntaria conforme al Código General del Proceso (arts. 578 a 579), ejecutoriada y con constancia de su inscripción en el registro civil del menor.
2. **Reconocimiento notarial.** Mediante escritura pública otorgada ante notario, cumpliendo con los medios probatorios establecidos en el artículo 5° de la Ley 2388 de 2024, con posterior anotación en el registro civil correspondiente.

**ARTÍCULO 7. Documentos requeridos.** Para acceder a los beneficios convencionales, el trabajador deberá aportar a la dependencia de talento humano:

- Copia de la sentencia judicial o escritura pública de reconocimiento.
- Constancia de inscripción del hijo de crianza en el registro civil.
- Certificado de afiliación del hijo de crianza como beneficiario en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Documento que acredite la dependencia económica (cuando aplique).
- Constancia de estudios (cuando se requiera según el beneficio solicitado).

### Capítulo IV

#### Aplicación de beneficios

**ARTÍCULO 8. Beneficios convencionales aplicables.** Los hijos de crianza debidamente reconocidos podrán acceder a los siguientes beneficios, siempre que se

cumplan los requisitos de edad, dependencia económica y afiliación al SGSSS definidos por cada Convención Colectiva vigente:

- **Auxilio educativo** (Art. 49 CCT SINTRAELECOL): Hasta los 25 años, si existe dependencia económica y afiliación al SGSSS.
- **Auxilio funerario** (Art. 13 CCT SIPROESSA): En caso de fallecimiento, si el hijo de crianza está debidamente afiliado al SGSSS como beneficiario del trabajador.
- **Subsidio familiar, salud, pólizas complementarias y otros beneficios contractuales**: Según lo estipulado en los convenios y reglamentos internos.

## Capítulo V

### Aclaraciones y disposiciones especiales

**ARTÍCULO 9. Distinción entre hijo de crianza e hijastro.** Para efectos de interpretación normativa y reglamentaria:

- El **hijastro** es el hijo del cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, cuya inclusión como beneficiario se permite únicamente con la prueba del vínculo marital o de convivencia y la afiliación al SGSSS.
- El **hijo de crianza**, por el contrario, requiere un procedimiento de reconocimiento formal judicial o notarial.

**ARTÍCULO 10. No equivalencia automática.** La existencia de una relación afectiva o de convivencia no será suficiente por sí sola para acreditar la condición de hijo de crianza. Solo se aceptarán los actos formalmente constituidos conforme a la Ley 2388 de 2024.

**ARTÍCULO 11. Aplicación progresiva.** Este reglamento será aplicable a partir de su adopción y publicación, sin efectos retroactivos. En caso de que un trabajador desee incluir como beneficiario a un hijo de crianza reconocido con anterioridad a esta reglamentación, deberá someter la documentación correspondiente para verificación de cumplimiento de los requisitos exigidos.

## Capítulo VI

### Disposiciones finales

**ARTÍCULO 12. Actualización y revisión.** El Área de Servicios Corportativos revisará y actualizará este reglamento cada vez que exista modificación normativa o jurisprudencial

que afecte el tratamiento de esta figura, o cuando las partes negociadoras de las CCT incluyan expresamente a los hijos de crianza como categoría de beneficiarios.

**ARTÍCULO 13. Vigencia.** El presente reglamento entra en vigor a partir de su adopción por parte de la Dirección de Recursos Humanos y se incorpora al Manual de Reglas de Negocio de ESSA S.A. E.S.P. como anexo permanente.

# **13. GUÍA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE BENEFICIOS DE COMPRA DE VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES CON PRESTAMO VIGENTE EN LA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P.**

## **13.1 CONTEXTO DEL BENEFICIO**

El presente informe tiene como objetivo analizar una situación operativa y jurídica recurrente en el Proceso de Administración de personal y proponer un conjunto de lineamientos claros para su manejo.

La Electrificadora de Santander S.A. ESP (ESSA) ofrece a sus trabajadores con beneficio convencional un "préstamo de vivienda", definido como un crédito para la compra por primera vez, mejora, reforma o deshipoteca de esta. Este beneficio es una herramienta fundamental para el bienestar del talento y refuerza el compromiso de la empresa con sus colaboradores. El procedimiento estándar incluye una fase de evaluación técnica y un avalúo del predio que servirá como garantía.

Como parte de la garantía de dicho préstamo, se constituye una hipoteca de primer grado sobre el inmueble a favor de ESSA. Esta garantía real asegura la recuperación del capital prestado en caso de incumplimiento.

## **13.2 DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA:**

Se ha detectado un vacío procedimental en los casos en que un trabajador, que ya fue beneficiario de un crédito de vivienda y lo ha pagado en su totalidad (saldo en ceros), solicita un segundo crédito. La problemática surge porque, si bien la obligación monetaria se ha extinguido, la garantía hipotecaria constituida a favor de ESSA a menudo no ha sido formalmente cancelada en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, por lo que legalmente sigue "vigente".

Esta situación genera incertidumbre jurídica y operativa en las áreas involucradas (Talento Humano, Jurídica y Financiera) al momento de evaluar y aprobar la nueva solicitud, planteando las siguientes dudas:

¿Debe exigirse al trabajador el levantamiento de la hipoteca anterior antes de tramitar el nuevo crédito?

¿Es posible mantener la hipoteca original y realizar una "ampliación" de la misma para que cubra la nueva obligación?

¿Se puede constituir una segunda hipoteca sobre el mismo inmueble sin haber cancelado la primera, resultando en dos gravámenes a favor de ESSA?

La ausencia de una regla de negocio clara para este escenario específico dificulta la gestión, retrasa la respuesta al trabajador y expone a la compañía a riesgos innecesarios.

### **13.3 ANÁLISIS DE RIESGOS Y VACÍOS:**

Proceder sin un protocolo estandarizado para estos casos expone a La empresa a los siguientes riesgos:

**Inseguridad Jurídica:** La falta de un criterio unificado puede llevar a decisiones discrecionales y contradictorias caso por caso, generando un trato no equitativo entre los trabajadores y potenciales quejas o reclamos futuros.

**Debilidad de la Garantía:** Otorgar un nuevo crédito sin formalizar adecuadamente la garantía es un riesgo financiero. Una "ampliación" de hipoteca debe hacerse mediante escritura pública para ser válida; de lo contrario, el nuevo monto no estaría legalmente respaldado. Constituir una hipoteca de "segundo grado" podría posicionar a ESSA en desventaja si, por alguna razón, existen otros acreedores con garantías preferentes.

**Ineficiencia Operativa:** La falta de claridad en los conceptos obliga a las áreas a realizar consultas y análisis repetitivos para cada caso, consumiendo tiempo y recursos a nivel

operativo. Esto retrasa la concesión de un beneficio clave para el trabajador, afectando su satisfacción.

**Riesgos Contables y de Auditoría:** Una garantía que no está claramente definida y registrada puede generar observaciones en auditorías internas o externas, al no existir una correspondencia clara entre el activo y su respectivo respaldo.

#### **13.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES PRIMARIAS**

La hipoteca, en el ordenamiento jurídico colombiano, se define por los **artículos 2409 y 2432 del Código Civil** como *un "derecho de prenda constituido sobre inmuebles que no dejan por eso de permanecer en poder del deudor"*. Esta definición es crucial, ya que subraya su carácter de **garantía real** que, a diferencia de la prenda común, no implica la desposesión del bien por parte del deudor.

La hipoteca como derecho real y como contrato: La hipoteca posee una doble naturaleza jurídica, manifestándose tanto como un derecho real como un contrato.

Como **derecho real**, la hipoteca es una facultad que recae directamente sobre un bien inmueble, otorgando a su titular, el acreedor hipotecario, la potestad de perseguir el bien, obtener preferencia en el pago y solicitar su venta judicial, si este llega a ser el caso. Este carácter real se traduce en su oponibilidad *erga omnes*, lo que significa que el derecho puede hacerse valer frente a cualquier persona.

Como **contrato**, la hipoteca es el acuerdo de voluntades entre el acreedor hipotecario y el deudor, o un tercero que hipoteca un bien propio para garantizar una deuda ajena. La finalidad de este acuerdo es asegurar el cumplimiento de una obligación principal. La Corte Suprema de Justicia ha caracterizado la hipoteca como "una seguridad real e indivisible que afecta un bien raíz del deudor al pago de una obligación, sin que el

constituyente pierda la posesión actual del bien, y que faculta al acreedor para embargar y vender el bien al vencimiento del término, a fin de pagarse con preferencia”<sup>12</sup>.

### **Atributos del Derecho Real de Hipoteca**

El derecho real de hipoteca confiere a su titular una serie de atributos fundamentales que lo distinguen y le otorgan su eficacia como garantía:

**Derecho de Persecución (*ius persecuendi*):** Este atributo, consagrado en el **artículo 2452 del Código Civil**, faculta al acreedor para "*perseguir la finca hipotecada, sea quien fuere el que la posea, y a cualquier título que la haya adquirido*". La jurisprudencia colombiana ha instrumentalizado este derecho a través de la acción de desposeimiento, que permite al acreedor embargar y vender el bien hipotecado, sin importar quién sea su poseedor actual, para satisfacer su crédito. Este poder de persecución es un elemento esencial para la estabilidad y el correcto cumplimiento de la garantía, asegurando que el gravamen siga al bien y no a la persona del deudor.

**Derecho de Preferencia (*ius praeferendi*):** Establecido en el **artículo 2493 del Código Civil**, este derecho confiere al acreedor hipotecario la potestad de ser pagado con el producto de la venta del inmueble hipotecado, con prelación sobre otros acreedores. Esto significa que, en caso de concurso de acreedores o ejecución forzada del bien, el crédito hipotecario goza de una posición privilegiada en el orden de pago, lo que refuerza la seguridad del crédito garantizado.

**Derecho de Venta Judicial (*ius distrahendi*):** El **artículo 2448 del Código Civil** otorga al acreedor hipotecario los mismos derechos que al acreedor prendario para hacerse pagar sobre las cosas hipotecadas. Esta disposición implica la facultad del acreedor de solicitar la venta forzada del bien gravado en caso de incumplimiento de la obligación principal, permitiéndole obtener el pago de su crédito con el producto de dicha venta.

### **Características esenciales de la hipoteca:**

---

<sup>12</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. (2022, octubre 3). *Sentencia SC-3097 de 2022 (Rad. 11001-31-03-032-2015-00070-01)*

La hipoteca en Colombia presenta una serie de características esenciales que definen su régimen jurídico y la diferencian de otras garantías reales.

Primero, la **accesoriedad**. Esta figura depende totalmente de una obligación principal, tal como lo prevén **los artículos 1499 y 2410 del Código Civil**. Es decir, no existe hipoteca sin una obligación que la sustente. Además, **el artículo 1964 C.C.** confirma que la cesión de un crédito incluye también sus garantías, entre ellas la hipoteca, y el 2537 establece que prescribe con la obligación principal. Ahora bien, aunque la regla general exige que la obligación esté determinada al momento de constituir la garantía, la jurisprudencia ha dado paso a la figura de la hipoteca abierta, que permite garantizar obligaciones futuras o variables. La Corte Suprema de Justicia ha sido clara en que esto no contradice la accesoriedad, pues, aunque la obligación sea indeterminada al momento de constituirse, será determinable en el momento de su ejecución, lo que resulta crucial en operaciones de crédito rotativo o líneas bancarias.

En cuanto a la **indivisibilidad**, el **artículo 2433 del C.C.** lo expresa sin ambigüedades: la hipoteca no se fracciona, ni siquiera si la deuda se paga parcialmente o si el bien se divide. Cada parte del inmueble continúa garantizando el total de la obligación, lo cual asegura al acreedor una garantía sólida hasta el pago íntegro.

La **especialidad** exige que el bien gravado esté plenamente identificado, y que la obligación garantizada sea determinada o, al menos, determinable. Aunque se permite la hipoteca sobre bienes futuros (**art. 2444 C.C.**), esta solo surte efectos cuando el bien ingresa al patrimonio del deudor. El punto crítico en esta materia es la especialidad cuantitativa, discutida en relación con la hipoteca abierta. El artículo 2455 C.C. permite fijar un monto máximo, pero la Corte<sup>13</sup> ha admitido que esta cuantificación puede diferirse hasta el momento de la ejecución, validando así garantías sin monto determinado desde el inicio, lo que responde a las necesidades del crédito moderno.

---

<sup>13</sup> Ibidem

Por último, la **publicidad** es condición sine qua non para que la hipoteca produzca efectos frente a terceros. Según el **artículo 2434 C.C** la hipoteca debe otorgarse por escritura pública e inscribirse en el Registro de Instrumentos Públicos. Este registro no es una formalidad vacía: conforme al artículo 46 del mismo Decreto, **sin inscripción, la hipoteca carece de eficacia frente a terceros**. La publicidad, entonces, convierte una relación jurídica privada en un derecho real plenamente oponible, garantizando la transparencia del tráfico inmobiliario y protegiendo a terceros de buena fe.

### **13.5 FUNDAMENTO NORMATIVO PRINCIPAL**

La regulación de la hipoteca en Colombia se asienta principalmente en dos cuerpos normativos esenciales:

**Código Civil Colombiano:** La base fundamental de la hipoteca se encuentra en el Libro Cuarto, Título XXXVIII, específicamente en los **artículos 2432 a 2457**. Estas disposiciones definen la figura, establecen sus requisitos de constitución, sus efectos jurídicos y las diversas causales de su extinción.

#### **Sentencias de la corte suprema de justicia**

##### **Objeto de la Hipoteca**

El objeto de la hipoteca se refiere a los bienes sobre los cuales puede recaer este gravamen. En el derecho colombiano, la hipoteca recae exclusivamente sobre **bienes inmuebles**. Sin embargo, la ley también permite que sean hipotecados los **derechos reales enajenables** impuestos sobre bienes inmuebles, tales como el usufructo (Art. 2443 C.C.) y la cuota del comunero sobre la cosa común (Art. 2442 C.C.).

La hipoteca, una vez constituida, puede extenderse legalmente a otros elementos relacionados con el inmueble. Se extiende a los muebles que por accesión se reputan inmuebles (Art. 2445 C.C.) , a las pensiones devengadas por arrendamiento de los bienes hipotecados, y a las indemnizaciones debidas por los aseguradores de los mismos bienes (Art. 2446 C.C.). Sin embargo, existen limitaciones: la hipoteca sobre un

usufructo, o sobre minas y canteras, no se extiende a los frutos percibidos ni a las sustancias minerales una vez separadas del suelo (Art. 2447 C.C.). La doctrina también señala que no pueden hipotecarse servidumbres (a menos que se hipotequen juntamente con el predio dominante), frutos y rentas pendientes separados del predio, o ciertos objetos muebles.

### **Finalidad de la Hipoteca**

La finalidad primordial de la hipoteca es servir como **garantía real** para asegurar el cumplimiento de una obligación principal. Al constituirse, la hipoteca otorga al acreedor una seguridad sobre un bien inmueble sin que el deudor pierda la posesión del mismo. Es una forma de caución que protege el crédito, confiriendo al acreedor la facultad de perseguir el bien y de ser pagado con preferencia en caso de incumplimiento de la obligación garantizada (Art. 2410 C.C.)

### **Límites Jurídicos**

La constitución y los efectos de la hipoteca están sujetos a varios límites jurídicos:

**Capacidad para Hipotecar:** Solo puede constituir hipoteca quien sea **capaz de enajenar sus bienes** y cumpla con los requisitos para su enajenación (Art. 2439 C.C.). Es indispensable que el hipotecante sea el titular del inmueble; la hipoteca de cosa ajena carece de validez, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia<sup>14</sup>

**Principio de Especialidad:** Como se mencionó anteriormente, este principio reitera la necesidad de que tanto el bien gravado como la obligación garantizada estén determinados o sean determinables.

**Clases de Hipoteca según el Límite Cuantitativo (Art. 2455 C.C.):** El artículo 2455 del Código Civil establece un límite cuantitativo a la garantía, lo que da lugar a tres clases de hipoteca:

---

<sup>14</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, sentencia del 27 de julio de 1959

**Hipoteca Cerrada:** La garantía comprende únicamente créditos preexistentes y hasta el límite de estos.

**Hipoteca Abierta con Límite de Cuantía:** Cubre obligaciones determinadas y prevé la cobertura de créditos futuros, pero hasta un máximo prefijado por las partes.

**Hipoteca Abierta sin Límite de Cuantía:** Constituye una garantía general para varias, diferentes, múltiples o sucesivas obligaciones, comúnmente futuras, que son indeterminadas al momento del gravamen pero determinables durante su vigencia sin necesidad de una estipulación posterior. La jurisprudencia nacional ha validado su existencia, precisando que el límite de la garantía se establece al momento del ejercicio de la acción judicial, no al de la constitución.

### **13.6 ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS CLAVE**

**A. ¿Debe exigirse al trabajador el levantamiento formal de la hipoteca anterior antes de tramitar el nuevo crédito?**

La respuesta depende del tipo de hipoteca original:

Si la hipoteca anterior es de tipo "cerrada": Sí, debe exigirse el levantamiento formal. Aunque la deuda esté pagada, la hipoteca cerrada persiste registralmente, lo que impide el saneamiento completo del inmueble y la constitución de una nueva hipoteca de primer grado para ESSA. El levantamiento formal mediante escritura pública e inscripción es indispensable para la seguridad jurídica y la oponibilidad a terceros.

Si la hipoteca anterior es de tipo "abierta de cuantía indeterminada": No, no es necesario el levantamiento. En este caso, la hipoteca puede ser ampliada para cubrir el nuevo crédito, manteniendo su rango original y evitando costos y trámites adicionales de cancelación y nueva constitución.

**B. ¿Es jurídicamente viable mantener la hipoteca original y realizar una ampliación para cubrir el nuevo crédito?**

Sí, es jurídicamente viable y altamente recomendable mantener la hipoteca original y realizar una ampliación para cubrir el nuevo crédito, pero solo si la hipoteca original fue constituida como una "hipoteca abierta de cuantía indeterminada".

Esta figura permite que el mismo inmueble garantice múltiples obligaciones futuras con el mismo acreedor. La ampliación se formaliza mediante una nueva escritura pública que vincule el nuevo crédito a la hipoteca abierta existente, y su posterior inscripción en el Registro de Instrumentos Públicos. Esto es eficiente, reduce costos y mantiene el rango de la hipoteca original.

Si la hipoteca original fue "cerrada", no es posible una simple ampliación, ya que la hipoteca se extingue con el pago de la deuda principal. En este caso, se requeriría la constitución de una nueva hipoteca.

**C. ¿Es posible constituir una segunda hipoteca sobre el mismo bien inmueble a favor del mismo acreedor, sin levantar la primera? ¿Qué implicaciones tiene esto en cuanto al rango, prelación y ejecución?**

Sí, es jurídicamente posible constituir una segunda hipoteca sobre el mismo bien inmueble a favor del mismo acreedor, sin levantar la primera. Sin embargo, no es recomendable para ESSA.

La implicación principal es que la segunda hipoteca siempre tendrá un rango inferior a la primera registrada. Esto significa que, en caso de ejecución forzosa, ESSA solo podrá pagarse con el remanente del producto de la venta del inmueble, después de que la hipoteca de primer grado (aunque la deuda esté pagada) haya sido satisfecha. Esto aumenta significativamente el riesgo de no recuperar el capital prestado, convirtiendo el crédito en quirografario por el saldo no cubierto. Esta opción es menos segura y eficiente que la ampliación de una hipoteca abierta.

## **14. PROPUESTA REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN DE HIPOTECAS VIGENTES EN CRÉDITOS DE VIVIENDA OTORGADOS A TRABAJADORES**

### **Generalidades**

#### **Artículo 1. Objeto del reglamento.**

El presente reglamento tiene por objeto establecer las reglas de negocio aplicables a los casos en que un trabajador, beneficiario de un crédito de vivienda previamente otorgado por la empresa y ya cancelado, solicite un nuevo crédito, y subsista registralmente la hipoteca constituida como garantía del crédito anterior.

#### **Artículo 2. Finalidad.**

Estas disposiciones buscan garantizar la seguridad jurídica, la eficiencia operativa y la adecuada protección del patrimonio de la empresa, asegurando una gestión uniforme y transparente de las garantías hipotecarias.

### **Reglas de manejo según el tipo de hipoteca**

#### **Artículo 3. Procedencia de levantamiento de hipoteca anterior.**

Cuando la hipoteca originalmente constituida sea de tipo cerrada, la empresa exigirá al trabajador la cancelación formal de la hipoteca mediante escritura pública e inscripción en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, como requisito previo para el trámite y aprobación del nuevo crédito de vivienda.

**Parágrafo.** La obligación de levantar la hipoteca corresponde al trabajador, y los costos asociados a dicho trámite correrán por su cuenta, salvo disposición distinta de la empresa.

#### **Artículo 4. Conservación y ampliación de hipoteca abierta.**

En los casos en que la hipoteca se haya constituido originalmente como abierta con cuantía indeterminada, la empresa podrá mantener la hipoteca vigente y proceder a su ampliación mediante nueva escritura pública, en la que se especifique el nuevo crédito y las condiciones garantizadas.

**Parágrafo 1.** La ampliación conservará el rango registral de la hipoteca inicial, garantizando la prelación del crédito para la empresa.

**Parágrafo 2.** La nueva obligación deberá ser expresamente vinculada a la hipoteca abierta existente e inscrita nuevamente ante la Oficina de Registro.

#### **Artículo 5. Prohibición de hipotecas múltiples de menor grado.**

La empresa no podrá constituir una nueva hipoteca de segundo grado sobre el mismo bien inmueble a favor del mismo trabajador si ya existe una hipoteca de primer grado inscrita a su favor, salvo que medie autorización expresa y motivada del área encargada.

**Parágrafo.** Esta opción será excepcional y se deberá justificar que no existen alternativas más seguras desde el punto de vista jurídico y financiero. En todo caso, la empresa reconocerá los riesgos asociados a la prelación de créditos en escenarios de ejecución forzosa.

#### **Artículo 6. Responsabilidad del levantamiento y seguimiento.**

El E.T de Administración de personal, en coordinación con ALSEG, deberá verificar la situación registral de la hipoteca anterior al recibir una nueva solicitud de crédito. Si se constata la persistencia de una hipoteca cerrada ya cancelada en lo económico, deberá solicitarse al trabajador su levantamiento antes de iniciar la evaluación financiera del nuevo crédito.

#### **Artículo 7. Documentación e inscripción.**

Toda modificación, ampliación o constitución de hipoteca deberá cumplir con los requisitos de otorgamiento por escritura pública e inscripción registral, conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

#### **Artículo 8. Archivo y custodia de garantías.**

El área encargada deberá mantener un archivo actualizado de las escrituras e inscripciones de todas las hipotecas constituidas y ampliadas, asegurando trazabilidad sobre los créditos activos y pasivos en relación con los inmuebles gravados.

## **15. GUÍA PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE VIÁTICOS INTERNACIONALES EN LA ELECTRICADORA DE SANTANDER.**

### **15.1 PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN EL RTHAD002-V4 – REGLAMENTO DE VIÁTICOS Y AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN SIPROESSA:**

Al examinar detenidamente el reglamento interno de viáticos y auxilios de alimentación de ESSA, se aprecia que, si bien constituye un instrumento que organiza de manera básica la operatividad del reconocimiento de viáticos, presenta un conjunto de tensiones jurídicas y vacíos que limitan su eficacia como herramienta reguladora. En primer lugar, debe reconocerse que el documento contiene aciertos significativos. La remisión a la tabla nacional de viáticos para el exterior le otorga coherencia con la normativa nacional y evita la fijación discrecional de montos; la previsión de una actualización por IPC aporta estabilidad financiera; y la definición de la incompatibilidad entre viáticos y auxilios de alimentación previene dobles reconocimientos, lo cual es un acierto en la gestión de recursos. Del mismo modo, el reglamento logra establecer un mecanismo administrativo claro para la solicitud y legalización, asegurando una mínima trazabilidad de las actuaciones.

Sin embargo, al contrastar este reglamento con el marco normativo superior y con las exigencias de transparencia propias de una empresa de servicios públicos mixta, sometida al régimen de los servicios públicos domiciliarios y a la regulación del sector eléctrico, se evidencian importantes limitaciones. La primera de ellas es la ausencia de un anclaje expreso en disposiciones de rango superior, como los Decretos 1042 y 1045 de 1978, la Ley 4 de 1992 y el reciente Decreto 613 de 2025. Este vacío genera fragilidad jurídica y expone a la empresa a cuestionamientos sobre la legalidad de sus procedimientos. Adicionalmente, si bien se menciona la tabla de viáticos internacionales, no se regula con claridad la proporcionalidad según pernocta o no, los días de salida y retorno, los destinos múltiples o la cobertura parcial de gastos por parte de terceros. Estos aspectos, que parecen meramente técnicos, en realidad constituyen puntos

neurálgicos de control que evitan excesos en el gasto y diferenciales de trato entre trabajadores.

El reglamento tampoco desarrolla la necesidad de contar con un documento corporativo formal, expedido por los órganos de decisión de la empresa, que cumpla la función de autorizar la comisión y sirva de soporte para el reconocimiento de los viáticos. Si bien en entidades estatales esto se configura como un acto administrativo, en ESSA — constituida como sociedad anónima y sometida a derecho privado en lo contractual y laboral— debe preverse un documento equivalente, como resoluciones internas, actas de comité o comunicaciones oficiales, que brinden la misma seguridad jurídica y permitan la trazabilidad de la decisión. Más aún, se omite regular el carácter salarial de los viáticos, aspecto esencial dado que la jurisprudencia ha reconocido que, bajo ciertas condiciones, estos pueden constituirse en factor salarial para cesantías y pensiones. No menos grave es la falta de un tratamiento preciso sobre la conversión de moneda y la aplicación de la tasa representativa del mercado, asunto clave en el contexto de viajes internacionales y que, de no regularse, puede generar inconsistencias contables y financieras. Finalmente, el reglamento carece de un enfoque de riesgos y de un marco de controles preventivos, lo cual lo convierte en un documento operativo pero insuficiente para blindar jurídicamente a la empresa frente a eventuales irregularidades o fraudes.

## **15.2 ANÁLISIS DE RIESGOS Y VACÍOS DEL RTHAD002-V4:**

El panorama descrito revela que los riesgos que se derivan de la actual regulación no son meramente formales, sino que pueden tener consecuencias jurídicas, operativas y financieras. Desde una perspectiva jurídica, la ausencia de un documento formal de autorización de la comisión - equivalente al acto administrativo en entidades públicas, pero adaptado a la naturaleza de ESSA como sociedad anónima prestadora de servicios públicos domiciliarios - genera un riesgo evidente de pagos sin soporte válido, con implicaciones en materia de responsabilidad fiscal y disciplinaria de los directivos. También la falta de reglas claras sobre el factor salarial deja a la empresa expuesta a reclamaciones judiciales de carácter laboral, donde los trabajadores pueden pretender que dichos valores se incorporen a la base para liquidación de prestaciones sociales.

Igualmente, la falta de disposiciones sobre días de tránsito o sobre comisiones en varios destinos abre la puerta a interpretaciones dispares y, en consecuencia, a tratos desiguales entre trabajadores en situaciones comparables, vulnerando principios de igualdad y equidad.

En el ámbito operativo, se percibe un vacío de controles y mecanismos de trazabilidad. El reglamento no establece listas de chequeo, matrices de evidencia o mecanismos de validación cruzada que permitan verificar si un mismo trabajador percibe viáticos y auxilios en la misma fecha, o si se otorgan reconocimientos plenos en comisiones sin pernocta. La carencia de reglas sobre cobertura parcial por terceros puede derivar en dobles pagos, cuando organismos internacionales o entidades anfitrionas asumen alojamiento y alimentación. A esto se suma la omisión sobre la conversión monetaria, que genera incertidumbre en la aplicación de la TRM y en la consistencia de los registros contables.

En materia financiera, el reglamento expone a la empresa a sobrecostos injustificados. El pago íntegro de viáticos en casos donde no hay pernocta o donde terceros cubren gastos implica un uso ineficiente de los recursos. Además, la falta de controles documentales sólidos dificulta las auditorías externas y limita la rendición de cuentas. El riesgo no es únicamente de carácter contable, sino que se traduce en posibles observaciones de los órganos de control, con repercusiones reputacionales y jurídicas para la empresa.

En suma, aunque el reglamento vigente ofrece una base mínima de orden administrativo, su insuficiencia normativa y la ausencia de un enfoque de riesgos lo hacen inadecuado para responder a las exigencias de un marco de gobernanza corporativa moderno. ESSA, en tanto sociedad de economía mixta y empresa de servicios públicos domiciliarios, requiere de un marco regulatorio que respete su naturaleza jurídica pero que, a la vez, incorpore estándares de control y legalidad propios de entidades sometidas a escrutinio público. Precisamente por ello, se plantea la actualización jurídica y operativa que se desarrolla en el siguiente capítulo, en la forma de un cuerpo normativo con fuerza vinculante.

## 16. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA Y OPERATIVA DEL REGIMEN DE VIATICOS PARA EL EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN ESSA

### Capítulo X. Régimen de viáticos internacionales de ESSA

**Artículo 1. Objeto.** Este capítulo tiene por objeto regular de manera integral el otorgamiento, liquidación, pago, legalización y control de los viáticos internacionales en ESSA, garantizando la aplicación de la normatividad nacional, la transparencia en la gestión y la optimización de los recursos empresariales.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** Las disposiciones aquí previstas se aplican a todos los trabajadores que, en virtud de un documento corporativo formal de autorización de la comisión, deban desplazarse al exterior para cumplir funciones relacionadas con el servicio. Para efectos de claridad, se adoptan las siguientes definiciones operativas:

**Comisión internacional:** Desplazamiento temporal autorizado al exterior para cumplir funciones del servicio.

**Pernocta:** Permanencia nocturna en el lugar de comisión.

**Viático:** Reconocimiento que cubre alojamiento, alimentación y transporte local en destino, cuando el trabajador deba desempeñar funciones fuera de su sede habitual.

**Sin pernocta:** Desplazamiento que no exige pasar la noche en el destino; aplica reconocimiento parcial.

**Artículo 3. Marco normativo.** El presente régimen encuentra sustento en un conjunto de disposiciones de orden legal, reglamentario y convencional que orientan la regulación de los viáticos internacionales en ESSA. En particular, se apoya en la Ley 4 de 1992, que fija los criterios generales en materia salarial y prestacional; en el Decreto 613 de 2025, que establece la escala y las reglas generales de los viáticos, incluidas las condiciones de autorización, proporcionalidad y prohibiciones; y en los Decretos Ley 1042 de 1978 y 1045 de 1978, en cuanto resulten aplicables, especialmente respecto del soporte documental de las comisiones y de la eventual incidencia de los viáticos como factor salarial para cesantías y pensiones. De igual forma, se articula con el Reglamento interno RTHAD002 sobre viáticos y auxilios de alimentación, con la Convención Colectiva de Trabajo vigente y con las normas especiales del sector eléctrico, así como con todas aquellas disposiciones concordantes que resulten aplicables

**Artículo 4. Principios de aplicación.** La aplicación de los viáticos internacionales se regirá por los siguientes principios:

1. **Necesidad y finalidad pública/empresarial:** Toda comisión debe obedecer a una necesidad del servicio y un objetivo verificable.
2. **Economía y optimización:** Se priorizarán medios virtuales cuando sean suficientes; el desplazamiento es excepcional y justificado.
3. **Proporcionalidad:** El valor del viático guarda correspondencia con el costo de vida del destino, la duración, naturaleza del encargo y la pernocta.
4. **No doble reconocimiento:** Los viáticos no son acumulables con auxilios de alimentación por el mismo evento/tiempo.
5. **Temporalidad:** Se prohíben comisiones de carácter permanente.
6. **Trazabilidad y control:** Todo reconocimiento se soporta en documento corporativo formal de comisión y en legalización documentada.

**Artículo 5. Definiciones.** Para efectos de este régimen, se entenderá por comisión internacional el desplazamiento temporal al exterior autorizado mediante documento corporativo formal expedido por los órganos competentes de ESSA; por pernocta la permanencia nocturna en el lugar de destino; y por viático el reconocimiento que cubre alojamiento, alimentación y transporte local indispensable en el marco de la comisión.

**Artículo 6. Documento de comisión.** Ningún viático internacional podrá reconocerse sin el documento corporativo formal de comisión expedido por la autoridad competente de ESSA, en el cual conste: objeto, destino, duración, agenda, fuente de financiación, valor estimado y clase de viático.

**Artículo 7. Valoración de viáticos.** El monto se determinará con base en la tabla nacional de viáticos para el exterior, aplicando los siguientes criterios:

1. Pernocta: se reconocerá hasta el 100% del valor diario autorizado.
2. Sin pernocta: se reconocerá hasta el 50% del valor diario.
3. Día de salida y retorno: hasta el 50% cuando no se acredite pernocta, y hasta el 100% en caso contrario.
4. Comisiones en varios países: se aplicará el valor correspondiente al destino en el que efectivamente se pernocte.

**Artículo 8. Cobertura parcial o total por terceros.** Cuando organismos internacionales, gobiernos extranjeros u otros actores asuman parcial o totalmente los gastos de manutención o alojamiento, el viático se reducirá proporcionalmente. El trabajador deberá presentar declaración escrita sobre dichas coberturas.

**Artículo 9. Forma de pago.** El viático se pagará en pesos colombianos (COP), tomando como referencia la tasa representativa del mercado (TRM) vigente al día del pago. Podrá reconocerse anticipo hasta por el 100%, sujeto a legalización posterior.

**Artículo 10. Exclusiones.** Los viáticos no cubrirán gastos de telefonía personal, lavandería, entretenimiento, seguros particulares ni, en general, gastos suntuarios o no relacionados con la comisión.

**Artículo 11. Incompatibilidades.** Los viáticos son incompatibles con los auxilios de alimentación y demás reconocimientos por el mismo periodo o evento.

**Artículo 12. Carácter salarial.** Los viáticos no constituyen salario, salvo cuando concurren las condiciones legales que los conviertan en factor salarial para efectos de cesantías y pensiones.

**Artículo 13. Prohibición de comisiones permanentes.** Se prohíbe el otorgamiento de viáticos de manera indefinida o permanente para cubrir funciones habituales.

**Artículo 14. Control y legalización.** El trabajador deberá legalizar los viáticos dentro del término establecido.

## 17. CONCLUSIONES

- I. La actualización jurídica sobre los beneficios a hijos de crianza permitió incorporar los avances de la Ley 2388 de 2024, garantizando igualdad de trato y seguridad normativa en la aplicación de beneficios convencionales.
- II. La guía sobre gestión de hipotecas fortaleció la seguridad registral y la coherencia entre las áreas jurídica, financiera y de talento humano, asegurando protección del patrimonio empresarial y eficiencia administrativa.
- III. La actualización del reglamento de viáticos internacionales estableció criterios claros, documentación exigible y mecanismos de control que mejoran la transparencia y la trazabilidad del gasto institucional.
- IV. Finalmente, la experiencia permitió integrar los saberes del derecho laboral, administrativo y constitucional con una práctica concreta que genera valor institucional y humano.

## 18. BIBLIOGRAFÍA

A continuación, se precisan cuáles serán los apoyos documentales que servirán de soporte al plan de trabajo. Cabe aclarar que este apoyo no sólo se refiere a libros, sino también a la jurisprudencia, normas, revistas, folletos, manuales, páginas de Internet, entre otros.

Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 13. Bogotá: Gaceta Constitucional.

Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 44. Bogotá: Gaceta Constitucional.

Congreso de la República de Colombia. (1873, mayo 26). Código Civil colombiano (Ley 84 de 1873), art. 2409. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia. (1873, mayo 26). Código Civil colombiano (Ley 84 de 1873), art. 2432. Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia. (1873, mayo 26). Código Civil colombiano (Ley 84 de 1873), art. 2452 . Bogotá: Imprenta Nacional.

Congreso de la República de Colombia. (1873, mayo 26). Código Civil colombiano (Ley 84 de 1873). Libro Cuarto, Título XXXVIII.

Congreso de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). *Código Sustantivo del Trabajo*, art. 7 (Decreto 2663 de 1950). Diario Oficial No. 27.407.

Congreso de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). *Código Sustantivo del Trabajo*, art. 8 (Decreto 2663 de 1950). Diario Oficial No. 27.407.

Congreso de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). *Código Sustantivo del Trabajo*, art. 9 (Decreto 2663 de 1950). Diario Oficial No. 27.407.

Congreso de la República de Colombia. (1978, junio 7). Decreto 1042 de 1978. Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público, del Ministerio Público, de la Contraloría General de la República y de la Organización Electoral. Diario Oficial No. 35.007.

Congreso de la República de Colombia. (1978, junio 7). Decreto 1045 de 1978. Por el cual se fijan las comisiones, viáticos y gastos de viaje para los empleados públicos. Diario Oficial No. 35.007.

Congreso de la República de Colombia. (1992, junio 18). Ley 4 de 1992. Por la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. Diario Oficial No. 40.490.

Congreso de la República de Colombia. (1993, 23 de diciembre). *Ley 100 de 1993*. Artículo 2. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República de Colombia. (2024, julio 26). Ley 2388 de 2024. Por medio de la cual se regula la figura de los hijos de crianza y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República de Colombia. (2025, mayo 13). Decreto 613 de 2025. Por el cual se actualizan disposiciones sobre viáticos internacionales y gastos de viaje.

Corte Constitucional de Colombia. (2016, diciembre 14). Sentencia T-705 de 2016 (Expediente T-5.712.565). Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo. Bogotá, D.C.

Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Civil. (1959, julio 27). Sentencia (Gaceta Judicial XCI, n.º 2214). Bogotá, D.C.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (2022, octubre 3). *Sentencia SC-3097 de 2022* (Rad. 11001-31-03-032-2015-00070-01).

Departamento Nacional de Planeación – DNP. (2025). *Seguridad Social Integral*. Recuperado el 9 de mayo de 2025, de <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/seguridad-social-integral.aspx>

Electrificadora de Santander – ESSA. (2025). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://www.essa.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. & Sindicato de Profesionales de la Electrificadora de Santander – SIPROESSA. (2024, diciembre 19). Convención colectiva de trabajo 2024–2027. Bucaramanga, Colombia.

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. & Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL. (2023, diciembre 28). Convención colectiva de trabajo 2023–2025. Bucaramanga, Colombia.

Secretaría Jurídica Distrital de Bogotá. (2022). *Manual de técnica normativa distrital*. Silvia Modesta Aponte Penso, Fernando Pachón Piñeros, María Ximena Cubides Amaya (elaboración); Paula Johanna Ruiz Quintana y Andrés Felipe Cortés Restrepo (revisión); Iván David Márquez Castelblanco (aprobación). Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Disponible en: [https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?tabla=T\\_NORMA\\_ARCHIVO&p\\_NORMFIL\\_ID=33435](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/adminverblobawa?tabla=T_NORMA_ARCHIVO&p_NORMFIL_ID=33435)