



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA**  
Personería Jurídica No. 1983, Julio de 1975 – NIT. 830.118.315-4 - Filial CUT

*POR UN SINDICALISMO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES*



## **PLIEGO DE PETICIONES SINTRAELECOL-CODENSA 2018**

### **TÍTULO I CLÁUSULAS NORMATIVAS**

#### **CAPÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN**

##### **ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo se entenderá la EMPRESA como la sociedad CODENSA S.A. ESP y EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA SA ESP, y por SINDICATO, al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL.

##### **ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa. Con todo, no se extenderá a los siguientes cargos: Gerente General, Asesores y Asistentes de Gerencia, Secretario General, Gerentes y Directores, Subgerentes, Subdirectores y Auditores.

##### **ARTÍCULO 3. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR E INCREMENTO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV)**

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC el índice de precios al consumidor ponderado nacional año completo para los doce (12) meses anteriores al inicio de cada año de la vigencia de la Convención, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces. El incremento del SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV) corresponde al porcentaje del incremento decretado unilateralmente por el gobierno al inicio de cada año o previo acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales o quien hiciere sus veces.

#### **CAPÍTULO II RELACIONES DE LA EMPRESA CON EL SINDICATO**

##### **ARTÍCULO 4. NOMBRE DEL SINDICATO**

Para todos los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entenderá que la organización sindical es el “Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL”, con personería jurídica No. 1983 de Julio de 1975.

##### **ARTÍCULO 5. FUERO SINDICAL**

Los directivos sindicales que hagan dejación de sus cargos por terminación del período reglamentario, gozarán del fuero por el término de un año adicional a lo contemplado en la ley. Igualmente, la empresa reconocerá fuero para los miembros de la comisión negociadora por la vigencia de la convención



## **ARTÍCULO 6. PERMISOS SINDICALES**

La EMPRESA concederá los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, y entendiendo como hábiles los días de lunes a viernes:

1. Para DIEZ (10) trabajadores designados por SINTRAELECOL, durante VEINTE (20) días hábiles para cada uno, en el último semestre de vigencia de la convención colectiva de trabajo para efectos de preparación de negociación colectiva.
2. A los integrantes de la Comisión Negociadora del Sindicato durante toda la negociación, y hasta la finalización del conflicto colectivo.
3. A los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, a la Asamblea Departamental de Delegados y Asamblea Especial De Afiliados Beneficiarios, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. Así mismo la EMPRESA suministrará el transporte terrestre o pasajes aéreos respectivos para los delegados a la ciudad correspondiente y los viáticos de acuerdo con la tabla vigente, según el artículo correspondiente.
4. Las subdirectivas municipales del sindicato dispondrán de 153 horas mensuales y los comités seccionales de 75 horas mensuales.
5. La EMPRESA concederá 2800 días hábiles de permiso al año para que los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL desempeñen actividades inherentes a la organización sindical. Dentro de estos permisos se entienden incluidos todos aquellos destinados a los integrantes de Junta Directiva Nacional, Junta Directiva de la Federación o Confederación a la que esté vinculado SINTRAELECOL a nivel nacional o internacional. Junta directiva de la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca Subdirectivas municipales del Sindicato y la Comisión de Reclamos de SINTRAELECOL en CODENSA.
6. Para los cursos, congresos o seminarios sindicales internacionales, la EMPRESA otorgará permiso a cuatro (4) trabajadores designados por el sindicato por cada año de vigencia de la Convención. La EMPRESA pagará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado y les suministrará viáticos de US\$ 200 dólares diarios hasta por un término de diecisiete (17) días.
7. Para los cursos, congresos o seminarios de carácter nacional, la EMPRESA otorgará permiso a diez (10) trabajadores durante cada año de vigencia de la Convención, que fueren designados por la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca. La EMPRESA pagará los pasajes de ida y regreso y les suministrará viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en la EMPRESA por el tiempo que dure el evento.

La Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca decidirá de conformidad con sus necesidades, la destinación, distribución y asignación del número de permisos indicados, entre sus afiliados. SINTRAELECOL informará a la Gerencia de Recursos Humanos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y por escrito la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en este artículo.

## **PARÁGRAFO.**

A los directivos sindicales que disfruten o no de permiso sindical permanente, la EMPRESA les pagará un recargo equivalente al 25% de su salario básico mensual, con incidencia salarial. A los demás trabajadores sindicalizados que disfruten de permiso sindical, la EMPRESA les pagará un recargo equivalente al 25% de su salario básico, con incidencia salarial, por cada día de permiso.



### **ARTÍCULO 7. APOYO ECONÓMICO PARA EL SINDICATO**

La EMPRESA pagará a título de ayuda a SINTRAELECOL, Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca, en el mes de enero de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una suma equivalente a CIEN (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta suma será pagada a partir del 1 de enero de 2019.

Los valores correspondientes a estas ayudas serán destinados exclusivamente tanto al funcionamiento de la organización sindical, bienestar social y capacitación de los trabajadores.

### **ARTÍCULO 8. COMITÉ LABORAL**

El Comité Laboral estará integrado por SEIS (6) miembros con voz y voto, TRES (3) en representación de la EMPRESA y que serán designados por la Gerencia General, y TRES (3) en representación del SINDICATO nombrado por la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca. El Comité tendrá un secretario que llevará las actas correspondientes.

Este Comité tomará decisiones sobre los siguientes asuntos:

1. Reclamos que presente el SINDICATO sobre la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre las partes.
2. Reclamos que formule el SINDICATO sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y de los derechos de los trabajadores y el SINDICATO, incluyendo lo relativo a ascensos, promociones y traslados de trabajadores, siempre y cuando se haya recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja contemplada en la presente convención.
3. Del recurso de apelación contra las sanciones y despidos impuestos a los trabajadores de conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en esta Convención Colectiva de Trabajo, con excepción de las simples llamadas de atención.
4. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben las funciones legales y estatutarias que corresponden al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL.
5. La adjudicación de préstamos para Vivienda.
6. El otorgamiento de auxilios para educación.
7. Conformar comisiones de trabajo para el estudio, análisis y recomendación en asuntos relacionados con las funciones de este Comité, al igual que definir las directrices o lineamientos que deben observar dichas comisiones para el cumplimiento de sus finalidades.
8. Cualquier otra función acordada en la convención colectiva.

### **ARTÍCULO 9. GARANTÍAS PARA LA LIBERTAD SINDICAL.**

La empresa exigirá y garantizará a sus empresas contratistas, en su cadena de valor, sea cual sea su forma jurídica, el respeto por la libertad sindical, así como se compromete a incluir en todos sus contratos con estos una cláusula de cumplimiento a la normativa de libertad sindical vigente por parte de los contratistas.

La empresa realizará auditorías a sus empresas contratistas con el objeto de verificar que éstas den estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales que tiene con sus trabajadores de conformidad con las estipulaciones constitucionales, legales y convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia, Los resultados de estas auditorías serán puestos en conocimiento del sindicato a través del comité laboral.



La empresa recibirá las denuncias que haga el sindicato sobre la negación por parte de las empresas contratistas, para celebrar reuniones o cualquier otro derecho laboral o de libertad sindical y dará respuestas ante el comité laboral sobre las acciones realizadas por la empresa para el cumplimiento de la cláusula contractual con su contratista y de la cláusula convencional con el sindicato.

### **CAPITULO III**

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES**

#### **ARTÍCULO 10. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la EMPRESA por intermedio de las personas facultadas en el Reglamento Interno de Trabajo, procederá así:

1. Dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la presunta comisión de una falta que motive la investigación, el Jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos. Este escrito irá acompañado de copia de las pruebas pertinentes.
2. Con el fin de garantizar el derecho de defensa y el debido proceso, le será enviada al mismo tiempo copia a SINTRAELECOL Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca, de la citación a descargos al trabajador y sus anexos.
3. La audiencia de descargos debe celebrarse entre el día QUINTO (5) Y el DIEZ (10) hábil siguientes a la fecha en que se formuló los cargos del numeral primero, y en esta se oír directamente al inculpado en descargos o justificaciones, y si este fuere sindicalizado. deberá estar asistido por DOS (2) representantes de la organización sindical y/o un abogado. En caso de no ser sindicalizado podrá ser asistido por DOS (2) compañeros de trabajo y/o un abogado, si así lo desea.
4. Si el trabajador no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de ésta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por la EMPRESA. No obstante, el trabajador podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día que haya sido fijado para realizar la audiencia.
5. En todo caso, se dejará constancia escrita de la audiencia mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas. El acta será firmada por los que en ella intervengan y se entregará copia al trabajador inculpado y a los representantes sindicales.
6. Si las pruebas no son contundentes, el trabajador será absuelto, se archivará el proceso y no quedarán antecedentes en su hoja de vida.
7. Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para la EMPRESA, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los DIEZ (10) días siguientes a la fecha de la comunicación
8. La decisión que tome la EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Comité Laboral dentro de los DIEZ (10) días siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación tendrá efectos suspensivos de la misma. El Comité analizará las actas y pruebas presentadas y votará sobre si se sanciona o no al trabajador en la siguiente reunión que tenga después de la fecha en que sea recibida la apelación.
9. En caso de que el resultado del Comité sea empate, decidirá UN JUEZ.



10. La sanción, en caso de que sea determinada por el Comité, deberá comunicarse al trabajador dentro de los DIEZ (10) días siguientes y comenzará dentro de los DIEZ (10) días siguientes a su comunicación.
11. La sanción así impuesta tendrá otro recurso, que el trabajador recurra a la jurisdicción laboral, si lo considera conveniente.
12. No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido.
13. Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes.

#### **ARTÍCULO 11. ESTABILIDAD LABORAL**

Con el objeto de lograr la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que todos los contratos suscritos por la EMPRESA con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido.

Toda terminación de contrato para trabajadores se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los trámites establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 12. PROMOCIONES Y ASCENSOS.**

Las vacantes serán cubiertas por personal propio a través de traslados, promociones, o ascensos. En los procesos se tendrán en cuenta: experiencia, formación, pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas. El comité laboral establecerá el peso de cada requisito.

Como resultado de estos procesos, la empresa realizará retroalimentación a los candidatos que no cumplan los requisitos para que estos puedan capacitarse o fortalecer los aspectos a mejorar para un futuro proceso de ascenso. Los candidatos que cumplieron los requisitos, pero no pudieron ser promovidos por falta de vacantes, serán los primeros a ascender en el proceso de ascenso inmediatamente posterior.

En caso de inconformidad de un aspirante, este podrá solicitar revisión del proceso con acompañamiento del sindicato y su resultado se llevará a comité laboral para definir si se debe repetir alguna de las pruebas o etapas del proceso o procede el ascenso, independientemente que la empresa ya haya promovido a otro trabajador o contratado a un externo.

La empresa comunicará directamente al sindicato cuando se abra una vacante con los requisitos y condiciones para el mismo. La convocatoria contendrá las especificaciones del cargo, así como el salario asignado. La empresa informará las razones cuando un proceso sea declarado desierto dentro de la compañía antes de abrir un proceso externo, en todo caso, el proceso externo no podrá tener menos requisitos que el interno.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

Los incrementos salariales resultantes de las promociones y ascensos que trata este artículo, se aplicarán al 100% e inmediatamente con el nombramiento en el nuevo cargo.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Los incrementos salariales pendientes de aplicar de los procesos anteriores a la vigencia de esta convención colectiva se realizarán dentro del mes siguiente a la firma de la presente convención colectiva.



### **PARÁGRAFO TERCERO**

Para efectuar traslados de personal, la EMPRESA deberá demostrar las razones válidas y justificadas, teniendo siempre presente de no lesionar la vida personal, social y familiar del trabajador; en todo caso la Empresa no efectuará traslados inconsultos.

### **PARAGRAFO CUARTO**

El sindicato realizará un seguimiento y veeduría durante todo el proceso de cada concurso interno para garantizar la igualdad y transparencia del mismo.

### **ARTÍCULO 13. TRABAJO MISIONAL Y PERMANENTE**

Las actividades y funciones directas o inherentes de distribución, comercialización de energía y administración de la empresa serán realizadas por personal con contrato a término indefinido con la empresa y no podrá contratar a través de empresas temporales, cooperativas, consorcios o cualquier otra figura de intermediación.

A partir de la firma de la presente convención, la empresa vinculará a través de contrato a término indefinido a todos los trabajadores que laboran actualmente en las áreas de construcción y mantenimiento de redes eléctricas de alta, media, baja tensión y alumbrado público, incluidos proyectos los trabajadores que participan en las actividades de lectura y reparto, pérdidas, atención al público, así como todos los negocios inherentes a la compañía y demás negocios que surjan en desarrollo del objeto social de la compañía.

### **ARTÍCULO 14. TRABAJO OCASIONAL O TEMPORAL.**

Los trabajos ocasionales o temporales, tales como construcción de nuevas sedes, mantenimiento locativo a sus instalaciones y otras que no estén relacionadas al funcionamiento continuo de la empresa, sino que sean puntuales para la atención de una necesidad única no recurrente, podrán ser contratados con empresas temporales o contratistas en los términos de ley.

## **TÍTULO II CLÁUSULAS ECONÓMICAS**

### **CAPÍTULO I AUXILIOS, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES**

#### **ARTÍCULO 15. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN.**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la convención colectiva por cada trabajador, los siguientes auxilios para educación por semestre lectivo:

**1. Para estudios de preescolar y primaria:**

Por cada uno de los hijos de los trabajadores o hijos de pensionados, hijastros, un valor equivalente a un (1) SMLMV.

**2. Para estudios de secundaria:**

Por cada trabajador que estudie, su cónyuge y para cada uno de sus hijos, hijastros, un valor equivalente a un (1) SMLMV.



**3. Para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios (Pregrado):**

Por cada trabajador que estudie, su cónyuge y para cada uno de sus hijos, hijastros, por un valor equivalente a cuatro (4) SMLMV. Si los estudios son por créditos, debe inscribirse el mínimo de créditos exigido por la universidad.

**4. Para estudios de Postgrado:**

Por cada trabajador que estudie, por un valor equivalente a ocho (8) SMLMV.

**5. Para educación especial:**

Por cada hijo de trabajador, hijastros en establecimientos especializados, un valor equivalente a dos (2) SMLMV. Este auxilio está orientado a la capacitación en caso de condición especial (limitaciones físicas, cognitivas o habilidad intelectual superior).

**PARÁGRAFO PRIMERO**

Los auxilios para educación de los trabajadores, se concederán para estudios que no interfieran con el horario de trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Las adjudicaciones de los auxilios de estudios se efectuarán de acuerdo con la reglamentación que expida el Comité Laboral.

**PARÁGRAFO TERCERO**

Los auxilios educativos para los niveles de preescolar, primaria, secundaria y nivel universitario que beneficien a los hijos de los trabajadores se otorgarán a éstos hasta la edad de VEINTICINCO (25) años inclusive.

**PARÁGRAFO CUARTO**

La EMPRESA cancelará semestralmente el valor de los auxilios de estudios en sus diferentes modalidades, una vez los trabajadores hagan entrega de todos los requisitos exigidos por el reglamento del Comité Laboral entre los que deberán presentar los certificados de estudios semestrales o anuales.

**ARTÍCULO 16. GUARDERÍAS INFANTILES**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, a los trabajadores por cada hijo menor de TRES (3) años, un auxilio mensual para guarderías infantiles por un valor equivalente a ocho (8) SMLDV.

Este auxilio se pagará con base en el documento expedido por la entidad correspondiente, que certifique el valor total del servicio a pagar por el trabajador, y que sea presentado por éste a la Gerencia de Recursos Humanos y no tendrá carácter salarial ni incidencia en el cálculo de prestaciones sociales legales ni extralegales.

**ARTÍCULO 17. AUXILIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, la EMPRESA pagará adicional a lo determinado por la ley, un auxilio funerario por muerte del trabajador por un valor equivalente a diez (10) SMLMV, el cual se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido registrados ante la empresa, previa presentación del Registro de Defunción.



## **PARÁGRAFO**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes pactan que el auxilio contenido en este artículo no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

## **ARTÍCULO 18. PLAN EXEQUIAL**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, la EMPRESA le otorgará a SINTRAIECOL por cada año, una suma equivalente cien (100) SMLMV en dinero para que este contrate un plan exequial para sus afiliados.

## **ARTÍCULO 19. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN**

La EMPRESA pagará a cada trabajador a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un bono por cada día efectivamente laborado como auxilio de alimentación por valor equivalente a un (1) SMLDV, los cuales se consideran salario y serán base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales legales o extralegales.

## **ARTÍCULO 20. DESCUENTO DE ENERGÍA**

La EMPRESA concederá a sus trabajadores un auxilio para el pago del servicio de energía mediante dos sistemas excluyentes a opción del trabajador o pensionado, así:

### **1. Bono de Energía:**

La EMPRESA pagará a cada trabajador o pensionado que se beneficie de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un Bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato CUATRO (4) de la facturación de CODENSA S.A, ESP. Este pago se efectuará proporcionalmente en la segunda quincena de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

### **2. Descuento de Energía:**

La EMPRESA concederá descuentos sobre el valor de los servicios domésticos de energía que se prestan bajo medidor en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores o pensionados de La EMPRESA con sus familiares, así:

- a. OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) del descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kW/h/mes), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador o pensionado casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
- b. SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kW/h/mes), cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
- c. Los kilovatios adicionales a partir de SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kW/h/ mes) se liquidarán sin descuento.
- d. Un descuento del CINCUENTA POR CIENTO (50%) por concepto de cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial a sus trabajadores, activos o pensionados, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado beneficiado.





**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA**  
Personería Jurídica No. 1983, Julio de 1975 – NIT. 830.118.315-4 - Filial CUT

*POR UN SINDICALISMO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES*



- e. En las regiones en que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habitan, bajo medidor, por otras empresas distintas a la EMPRESA, se les concederá descuento en las mismas condiciones de que trata el presente numeral.

#### **PARÁGRAFO**

El trabajador o pensionado tiene libertad de escoger a cuál de los dos sistemas se acoge, y una vez lo haya elegido, deberá permanecer en éste durante DOCE (12) meses como mínimo.

#### **ARTÍCULO 21. CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva a las entidades de la Seguridad Social correspondientes, el CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor del aporte que según la Ley y los reglamentos cada trabajador debe cancelar al Sistema Integral de Seguridad Social. Este pago no constituye salario ni es factor de liquidación de las prestaciones legales o extralegales.

#### **PARAGRAFO**

Los trabajadores aportarán el SESENTA POR CIENTO (60%) restante.

### **CAPÍTULO II PRESTACIONES EXTRALEGALES**

#### **ARTÍCULO 22. PRIMA DE JUNIO**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva a cada trabajador en la nómina del mes de junio de cada año, una prima equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

#### **PARÁGRAFO**

Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

#### **ARTÍCULO 23. PRIMA DE NAVIDAD**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar La EMPRESA en el mes de diciembre.

#### **PARÁGRAFO**

Para liquidar la prima de Navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para



obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

#### **ARTÍCULO 24. VACACIONES**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, la Empresa reconocerá anualmente a cada uno de sus trabajadores veinte (20) días hábiles de descanso.

#### **ARTÍCULO 25. VACACIONES EN FAMILIA**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, La EMPRESA reconocerá un bono para recreación de los trabajadores equivalente a cinco (5) SMLMV, al momento de salir a disfrutar de las vacaciones.

#### **ARTÍCULO 26. PRIMA DE VACACIONES**

La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva una Prima de Vacaciones equivalente a CINCUENTA Y UNO (51) días de salario básico mensual. La prima de vacaciones se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar este derecho y también en caso de retiro de éste.

#### **PARAGRAFO**

Compensación de vacaciones en dinero: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de esta en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

#### **ARTÍCULO 27. QUINQUENIOS**

La EMPRESA continuará pagando por nómina a sus trabajadores los quinquenios correspondientes a más tardar VEINTICINCO (25) días después de haberse adquirido este derecho y en la siguiente forma:

<b>Primer quinquenio:</b>	El valor de CUARENTA (40) días de sueldo.
<b>Segundo quinquenio:</b>	El valor de SETENTA Y SIETE (77) días de sueldo.
<b>Tercer quinquenio:</b>	El valor de CIENTO DIEZ (110) días de sueldo.
<b>Cuarto quinquenio:</b>	El valor de CIENTO CUARENTA Y CINCO (145) días de sueldo.
<b>Quinto quinquenio:</b>	El valor de CIENTO SETENTA Y CINCO (175) días de sueldo.
<b>Sexto quinquenio:</b>	El valor de DOSCIENTOS (200) días de sueldo.
<b>Séptimo quinquenio:</b>	El valor de DOSCIENTOS (225) días de sueldo.
<b>Octavo quinquenio:</b>	El valor de DOSCIENTOS (250) días de sueldo.

Para efectos de liquidación de los quinquenios se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios en que se cause el derecho, teniendo en cuenta para este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio dentro del quinquenio que se estuviere causando.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía definitiva y de la pensión de jubilación, se tomará la QUINTA PARTE (1/5) del valor del quinquenio proporcional a pagar,



salvo que la QUINTA PARTE (1/5) del último quinquenio completo pagado sea mayor, caso en el cual se tomará este último.

### **PARÁGRAFO TERCERO**

Los trabajadores que cumplieron quinquenios antes de la firma de la presente convención y no lo han percibido, se pagará el equivalente al último quinquenio cumplido.

### **ARTÍCULO 28. BONO DE MARCHA**

La EMPRESA pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se pensionen a su servicio, un Auxilio por Reconocimiento de Pensión por un valor equivalente a CINCO (5) salarios mínimos legales mensuales.

## **CAPÍTULO III BIENESTAR SOCIAL**

### **ARTÍCULO 29. PRÉSTAMO DE VIVIENDA**

La EMPRESA otorgará préstamos de vivienda a los trabajadores activos, teniendo en consideración los siguientes criterios:

1. Modalidades:
  - Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio,
  - Liberación parcial o total de gravamen hipotecario.
  - Ampliación, terminación o mejoras.
2. Requisitos para acceder a los préstamos:
  - Tener una antigüedad mínima de 3 años continuos cumplidos en la empresa.
  - Tener capacidad de pago para la amortización del préstamo correspondiente.
3. Cuantía de los préstamos a partir de la vigencia de la convención colectiva:
  - Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio: Hasta 200 SMLMV.
  - Liberación parcial o total de gravamen hipotecario: Hasta 200 SMLMV.
  - Ampliación, terminación o mejoras: Hasta 200 SMLMV.
4. Condiciones de los préstamos y forma de pago:
  - a) Los préstamos serán otorgados a un plazo máximo 15 años con un Interés del 0% efectivo anual.
  - b) El préstamo deberá ser usado para vivienda de habitación del trabajador o de su núcleo familiar.
  - c) El trabajador podrá aportar como abono a capital hasta el 100% de sus cesantías parciales o definitivas, hasta el 50% de las primas de junio y de navidad y hasta el 100% de quinquenios. En enero de cada año, el trabajador que lo autorizó podrá aportar un porcentaje de sus cesantías como abono a capital, estas se pignorarán con corte al 31 de diciembre del año anterior. Esto con el fin de facilitar al trabajador aumentar su capacidad de pago.
  - d) En todo caso, siempre se mantendrá el descuento mensual al trabajador por concepto de préstamo de vivienda, el cual no podrá superar el 25% del salario básico mensual. No obstante, lo anterior, en caso de abonos adicionales por parte del trabajador, tales como cesantías, éste podrá solicitar, por una vez en el año, que se modifique la cuota



- proyectando el saldo de su deuda al número de meses pendientes por pagar. En todo caso, no podrá superarse el plazo máximo de 15 años.
- e) En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, se mantendrán las condiciones iniciales del préstamo. En los demás casos de retiro, el interés será del 2% EA.
  - f) Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para obtener este beneficio.
  - g) El interés para los préstamos de vivienda de los pensionados, no se modificará, por lo tanto, seguirá siendo el porcentaje que cada pensionado tenga vigente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

### **SEGUNDOS PRÉSTAMOS:**

La EMPRESA otorgará un segundo préstamo de vivienda, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Haber cancelado la totalidad del préstamo anterior o que haya transcurrido un periodo mínimo de 5 años desde que al trabajador le fue adjudicado el primer préstamo y haber cancelado como mínimo el 50% del crédito.
2. El monto máximo del préstamo será el 100% del valor de los montos acordados para el primer préstamo, con el valor vigente al momento de solicitar el trabajador el segundo préstamo.

### **TERCEROS PRÉSTAMOS:**

La EMPRESA otorgará un tercer préstamo de vivienda, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Haber cancelado la totalidad del préstamo anterior o que haya transcurrido un periodo mínimo de 5 años desde que al trabajador le fue adjudicado el primer préstamo y haber cancelado como mínimo el 50% del crédito.
2. El monto máximo del préstamo será el 100% del valor de los montos acordados para el primer préstamo, con el valor vigente al momento de solicitar el trabajador el segundo préstamo.
3. El préstamo podrá utilizarse para vivienda de descanso fuera de la ciudad de residencia.

### **PARÁGRAFO PRIMERO**

El comité laboral definirá el reglamento para el otorgamiento de los préstamos de que trata este artículo.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Seguros: la empresa tomará un seguro de vida y un seguro todo riesgo para la vivienda cuya prima mensual será asumida por esta.

### **PARÁGRAFO TERCERO**

La adjudicación del préstamo no dará derecho a recibir el correspondiente desembolso del mismo, hasta tanto el trabajador cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el reglamento de vivienda.



### **ARTÍCULO 30. PRÉSTAMO DE VEHÍCULO.**

La EMPRESA a partir de la vigencia de la presente convención colectiva desembolsará préstamos por valor equivalente ochenta (80) SMLMV, a los trabajadores beneficiarios de esta convención con destino a compra o levantamiento de prenda de vehículos, siempre que el trabajador cuente con suficiente capacidad de endeudamiento.

Las condiciones para el otorgamiento del préstamo para vehículo serán las siguientes:

- a. Para poder acceder a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la EMPRESA y tener capacidad de endeudamiento de acuerdo con las reglas que para tal efecto determine el comité laboral.
- b. Los préstamos serán otorgados sin interés a un plazo máximo de sesenta (60) meses.
- c. Otorgar la respectiva prenda a favor de la empresa, diligenciar el pagaré correspondiente, junto con la carta de instrucciones debidamente autenticada y efectuar la autorización de descuento por nómina.

### **PARÁGRAFO PRIMERO**

En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, se mantendrán las condiciones iniciales del préstamo. En los demás casos de retiro, el interés será del 2% EA.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para este beneficio.

### **PARÁGRAFO TERCERO**

La adjudicación del préstamo no dará derecho a recibir el correspondiente desembolso del mismo, hasta tanto no se cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el reglamento para préstamo de vehículo.

### **PARAGRAFO CUARTO**

Este préstamo será rotativo siempre que haya cancelado el 100% del préstamo anterior.

### **ARTÍCULO 31. PRÉSTAMO ROTATIVO PARA LIBRE INVERSIÓN**

La EMPRESA otorgará un préstamo de libre inversión a sus trabajadores activos, por un monto de hasta cincuenta (50) SMLMV, previo cumplimiento por parte del trabajador de las siguientes condiciones:

- a) El préstamo será otorgado a un plazo máximo de 8 años con un interés del 0% EA.
- b) Contar con capacidad de pago.
- c) El trabajador deberá acreditar como mínimo 1.5 años de antigüedad con la Empresa.
- d) El trabajador se obliga a cumplir con los requisitos que en materia de garantías establezca el comité laboral para el otorgamiento del préstamo.
- e) En el evento en que el trabajador desvinculado sin justa causa, se mantendrán las condiciones iniciales del préstamo. En los demás casos de retiro, el interés será del 2% EA.
- f) Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para obtener este beneficio.



## **PARÁGRAFO**

Este préstamo será rotativo siempre que haya cancelado como mínimo el 50% del préstamo anterior.

## **ARTÍCULO 32. INCENTIVO AL AHORRO**

La empresa, a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, realizará un aporte mensual para ahorro individual del trabajador, en una suma equivalente al 2% del salario mensual del trabajador, siempre y cuando éste ahorre una suma igual o superior en un fondo de empleados o cooperativa a elección del trabajador.

El trabajador podrá retirar las sumas ahorradas, incluyendo el aporte de la Empresa, sólo en los siguientes eventos:

- Terminación de su contrato de trabajo.
- Calamidad doméstica comprobada.

El comité laboral de la empresa y sindicato, aprobarán los fondos o cooperativas y reglamento para este beneficio convencional.

## **ARTICULO 33. CAPACITACIÓN**

La EMPRESA destinará a partir de la vigencia de la presente Convención, para cada año una suma equivalente a doscientos (200) SMLMV, para desarrollar el programa de capacitación que se reglamente en comité laboral para sus trabajadores.

## **ARTÍCULO 34. TRABAJADORES QUE CONDUCEN**

En el evento en que algún trabajador acepte voluntariamente conducir los vehículos al servicio de la compañía, la empresa le garantizará las siguientes condiciones:

1. La empresa contratará una póliza contra todo riesgo que responderá por el costo total en caso de pérdida, hurto y los daños ocasionados en cualquier evento de accidente de tránsito o cualquier otra situación o siniestro. En ningún caso se le cobrará al trabajador valor o deducible alguno por los eventos mencionados.
2. La EMPRESA asumirá los costos de los cursos de conducción o actualización, trámite ante en la entidad de tránsito correspondiente por todo lo relacionado con la expedición y revalidación de pases y licencias.
3. La empresa asumirá y pagará los comparendos impuestos al trabajador en los vehículos asignados por la compañía.
4. La empresa entregará a los trabajadores un anticipo de dinero para gastos asociados a la actividad desarrollada.
5. La EMPRESA pagará un bono adicional por 1 SMLMV mensual.
6. Cuando las condiciones en terreno, laborales o de orden público no garanticen la seguridad del trabajador, este podrá negarse a realizar esta actividad.

## **ARTÍCULO 35. AUXILIO DE CALIDAD DE VIDA**

La EMPRESA a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, reconocerá para los trabajadores y su núcleo familiar, un auxilio de calidad de vida. El cual se utilizará para la contratación y pago de un plan complementario de salud con POS (Plan Obligatorio de Salud).



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA**  
Personería Jurídica No. 1983, Julio de 1975 – NIT. 830.118.315-4 - Filial CUT

*POR UN SINDICALISMO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES*



La EMPRESA asumirá y pagará el 100% de la tarifa mensual que cada operador cobre por el trabajador y sus beneficiarios.

La EMPRESA y el SINDICATO definirán con los operadores respectivos el portafolio de servicios que se incluirá en el contrato.

Para efectos de este artículo, se entienden como beneficiarios del trabajador:

- Los hijos del trabajador hasta los VEINTICINCO (25) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o condición especial de salud
- Hijastros.
- El cónyuge o compañera(o) permanente.
- Padres que dependan económicamente del trabajador.

### **PARÁGRAFO PRIMERO**

El portafolio deberá incluir por lo menos, la exoneración del pago de las cuotas moderadoras y copagos por citas de medicina general, especialistas, odontología, optometría, medicamentos, laboratorios, urgencias, hospitalizaciones, cirugías y cualquier otro.

El trabajador y sus familiares tendrán acceso directo a especialistas como: odontología especializada, ginecología, obstetricia, oftalmología, urología, psicología, optometría, oftalmología, ortopedia, medicina familiar, medicina interna, pediatría, cardiología, dermatología, entre otros.

El portafolio acordado y firmado entre las partes será entregado y publicado a todos los usuarios para conocimiento y exigencia de los servicios al operador.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Las partes dejan expresa constancia que lo consignado en este artículo tiene la naturaleza de un beneficio extralegal no salarial reconocido por la Compañía a sus trabajadores y no corresponde a la prestación directa o indirecta de servicio médico alguno de parte de la Empresa.

### **PARÁGRAFO TERCERO**

Este beneficio aplica para los trabajadores que no se beneficien del artículo de Servicios Médicos Y Odontológicos.

### **ARTÍCULO 36. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS**

La EMPRESA contratará un Plan Adicional de Salud, mediante la modalidad de Medicina prepagada, para prestar los servicios integrales de salud al trabajador y sus beneficiarios.

La EMPRESA asumirá y pagará el 100% de la tarifa mensual que el operador cobre por el trabajador y sus beneficiarios. La EMPRESA y el SINDICATO definirán con el operador respectivo el portafolio de servicios que se incluirá en el contrato.

El portafolio deberá incluir por lo menos, la exoneración del pago de las cuotas moderadoras y copagos por citas de medicina general, especialistas, odontología, optometría, medicamentos, laboratorios, urgencias, hospitalizaciones, cirugías y cualquier otro.



**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA**  
Personería Jurídica No. 1983, Julio de 1975 – NIT. 830.118.315-4 - Filial CUT

*POR UN SINDICALISMO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES*



En el momento de contratar el servicio de medicina prepagada, esta debe homologar la continuidad de antigüedad y preexistencias.

Exoneración a trabajadores del pago de UPC por los beneficiarios adicionales.

El trabajador y sus beneficiarios tendrán acceso directo a especialistas como: odontología especializada, ginecología, obstetricia, oftalmología, urología, psicología, optometría, oftalmología, ortopedia, medicina familiar, medicina interna, pediatría, cardiología, dermatología entre otros.

Para efectos de este artículo, se entienden como beneficiarios del trabajador:

- Los hijos del trabajador hasta los VEINTICINCO (25) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o condición especial de salud
- Hijastros.
- El cónyuge o compañera(o) permanente.
- Padres que dependan económicamente del trabajador.

El Comité Laboral vigilará la prestación del servicio médico en los términos pactados en el portafolio, tramitará las quejas y reclamos y resolverá los problemas de Interpretación, Así mismo, analizará los criterios de calidad, eficacia, ética y oportunidad para la prestación del servicio médico y de ser necesario este Comité definirá el cambio de operador.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

El portafolio acordado y firmado entre las partes, será entregado y publicado a todos los usuarios para conocimiento y exigencia de los servicios al operador.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Este beneficio aplica para los trabajadores que no se beneficien del artículo de Auxilio Calidad De Vida.

#### **ARTÍCULO 37. FONDO PARA SERVICIOS MÉDICOS ADICIONALES.**

La EMPRESA entregará cada año al sindicato, una suma equivalente a quinientos (500) SMLMV para los servicios de lentes, monturas, lentes de contacto, cirugía visual, audífonos, aparatos ortopédicos, odontología especializada, dermatología para que el sindicato realice el otorgamiento a cada trabajador previa presentación de la orden médica y cotización

#### **PARAGRAFO**

El sindicato designará un comité de trabajadores afiliados para que manejen, regulen y den prioridad a los casos que se presenten en dicho comité.





## **CAPÍTULO IV**

### **SEGURIDAD INDUSTRIAL**

#### **ARTÍCULO 38. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

La EMPRESA acoge como principios:

- a) La salud Laboral como un derecho y un valor.
- b) La participación de sus trabajadores conforme a la Ley.

Por tal razón, la EMPRESA continuara implementando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a la legislación nacional y respecto a la realidad de las necesidades del trabajo y los riesgos a los que los trabajadores se exponen.

La EMPRESA destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento del Sistema de Gestión Seguridad y de Salud en el Trabajo (SGSST), conforme a las disposiciones legales vigentes y las que las modifiquen o adicione y establecerá los indicadores reactivos y preventivos para medir la eficiencia y eficacia de los planes preventivos.

La EMPRESA promoverá y desarrollará campañas de educación, seguridad, salud e higiene en el trabajo, sistemas de vigilancia epidemiológica, programa de medición y monitoreo de condiciones ambientales, planes de emergencia, así como divulgará la información pertinente de los factores de riesgo.

El COPASST será el encargado de formular las recomendaciones en Salud y Seguridad en el Trabajo, ante la EMPRESA y será así mismo el encargado en asocio con el área de Seguridad y Salud en el trabajo de velar porque las normas de seguridad y salud en el trabajo sean atendidas por la EMPRESA y los trabajadores.

Para los miembros activos del COPASST se organizarán anualmente actualizaciones en legislación de Salud Ocupacional.

Para el cumplimiento de esto, la Empresa mantendrá un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo certificado bajo los estándares de la ISO 45000 o aquella que la sustituya o mejore.

#### **ARTÍCULO 39. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva y en el mes de marzo de cada año, la EMPRESA suministrará a sus trabajadores la dotación de acuerdo con la labor desempeñada por el trabajador y garantizando seis (6) dotaciones para la semana y labores desarrolladas habitual u ocasionalmente los fines de semana.

Para todos los trabajadores de las áreas operativas seis (6) dotaciones (pantalones, camisas, camisetas), cuatro (4) pares de botas y dos chaquetas. En los casos en que se requiera calzado ortopédico, se entregará lo que el especialista formule al trabajador.

Para los trabajadores de las áreas administrativas se entregará bonos de dotación equivalentes a tres (3) SMLMV.



Los trabajadores que realicen labores mixtas entre operativas y administrativas, se les entregará proporcionalmente en las cantidades correspondientes a las dotaciones y el bono de la siguiente manera.

1. Una dotación operativa por cada día de la semana que tenga labores operativas en terreno.
2. Medio (0,5) SMLMV por cada día de la semana que realice labores administrativas, más medio (0,5) SMLMV.

A los trabajadores que ingresen a la EMPRESA con posterioridad a la fecha de entrega de la dotación, ésta le será entregada en cantidad proporcional al tiempo de servicio restante del periodo legal.

Para el personal de aprendices del SENA y practicantes universitarios que se encuentra en la etapa productiva dentro de la EMPRESA, la dotación que se asignará será la que corresponde a la labor desempeñada.

El trabajador queda obligado a usar, durante el desempeño de sus funciones, la dotación que se le suministre.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

El material de las anteriores prendas deberá ser de primera calidad y se tendrán en cuenta las condiciones climáticas. El COPASST vigente será el encargado de realizar los procesos de selección de la dotación.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

En aquellas actividades donde los elementos y ropa de trabajo constituyan a su vez Elementos de Protección Personal (EPP), la empresa lo suministrara de acuerdo con la necesidad, conforme a lo establecido por la ley.

## **CAPÍTULO V TRANSPORTE**

### **ARTÍCULO 40. AUXILIO DE TRANSPORTE**

La EMPRESA reconocerá a partir de la vigencia de la convención colectiva los siguientes auxilios de transporte mensual:

1. Transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores en cuantía equivalente a dos (2) veces el auxilio de transporte legal mensual.
2. Para el personal que labore en Bogotá y resida en otros municipios o viceversa, y para el personal de las zonas rurales que tenga que trasladarse de la residencia a la respectiva sede de trabajo en transporte intermunicipal, la EMPRESA le reconocerá un auxilio de transporte en cuantía igual a tres (3) veces el auxilio de transporte legal mensual.

Cuando este valor no cubra el costo total del pasaje pagado por el trabajador, la EMPRESA reconocerá la diferencia de acuerdo con la tarifa oficial establecida por el MINISTERIO DE TRANSPORTE o la entidad que haga sus veces.

#### **ARTÍCULO 41. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES**

La EMPRESA prestará el servicio de transporte adecuado a su personal, bien con vehículos de su propiedad o contratados, de la siguiente manera:

1. Cuando los trabajadores laboren en jornada nocturna, festivos, dominicales y horas extras.
2. Al personal que labore en zonas rurales; en este último caso, se le pagará el valor del transporte en vehículos colectivos, de acuerdo con la necesidad del trabajo.

#### **ARTÍCULO 42. VIÁTICOS**

A partir de la firma de la presente Convención, cuando por razones de trabajo la EMPRESA envíe a trabajar provisionalmente a cualquiera de sus trabajadores por cada día fuera de su sede habitual de trabajo y este deba pernoctar en un municipio diferente, le pagará viáticos que en la tabla a continuación se detallan:

CIUDADES A NIVEL NACIONAL	CLASE A	15 SMLDV
	CLASE B	12 SMLDV
	CLASE C	6 SMLDV
INTERNACIONAL		US\$ 300

En todos los casos la EMPRESA proveerá el transporte correspondiente o, en su defecto, pagará el valor del mismo por los medios de transporte comunes colectivos.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

En los casos de que trata el presente artículo, para el último día de comisión o de regreso se reconocerá al trabajador el SESENTA POR CIENTO (60%) del valor del viático diario.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para aplicar la Tabla determinada en este artículo, se entienden como clases de destino, las siguientes:

- a. Clase A: Bogotá, Cartagena. Barranquilla, Santa Marta. San Andrés, Cali, Medellín y Paipa.
- b. Clase B: Las demás capitales de departamento incluyendo Girardot.
- c. Clase C; Otras poblaciones.

Los viáticos para trabajos programados se pagarán anticipado a su causación, para trabajos no programados se pagará máximo un día hábil siguiente a su reporte.

#### **PARAGRAFO TERCERO**

Para casos de viajes internacionales la EMPRESA suministrara el hotel y los tiquetes aéreos.

#### **ARTÍCULO 43. AUXILIO ECONÓMICO POR SALIR DE LA SEDE DE TRABAJO**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva, cuando la EMPRESA envíe a uno de sus trabajadores a laborar provisionalmente por UN (1) día o fracción de día a un municipio diferente de su sede de trabajo, le pagará un auxilio cuyo valor será el equivalente al 30% del viático clase C.



## **CAPÍTULO VI**

### **JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS**

#### **ARTÍCULO 44. JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo será de CINCO (5) días semanales con el siguiente horario: De lunes a jueves de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a CINCO y TREINTA DE LA TARDE (5:30 pm.), con CUARENTA y CINCO (45) minutos para el almuerzo del personal; el día viernes de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a DOS DE LA TARDE (2:00 p.m.) en jornada continua.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

La jornada de trabajo del personal que presta sus servicios en conmutadores de atención al público en la parte comercial y de distribución, Atento 115, radioperadores, operadores de centro de control y/o monitoreo, será de SEIS (6) horas diarias y TREINTA Y SEIS (36) horas semanales, tanto en el Edificio Central como en las diferentes Zonas y unidades operativas.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO**

La jornada de los trabajadores por turnos será de OCHO (8) horas de lunes a viernes y (4) horas el sábado a fin de completar las CUARENTA y CUATRO (44) horas de su jornada semanal.

#### **PARÁGRAFO TERCERO**

La jornada de trabajo para aquellos trabajadores de las áreas de facturación, gestión cartera y control pérdidas que desarrollen labores de interventoría o gestoría de contratos (inspectores), negociaciones en centros de servicios, análisis de recaudo y crítica de pagos, dada su naturaleza, será de CINCO (5) días semanales con el siguiente horario: De lunes a viernes de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a CINCO DE LA TARDE (5:00 p.m.), con CUARENTA (40) minutos para el almuerzo del personal

#### **PARÁGRAFO CUARTO**

Las labores que se presten en las dependencias de la EMPRESA que no sean susceptibles de interrupción, dada la índole de las necesidades que satisfacen, o el perjuicio que la suspensión pueda ocasionar, son obligatorias. Los trabajadores que las desempeñen serán remunerados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

#### **PARÀGRAFO QUINTO**

Los trabajos por turnos y disponibilidades de servicio deberán programarse en el mes de enero para todo el año. La programación presentada por cada área será revisada por el comité laboral para verificar la equidad y respeto de las jornadas de descanso de los trabajadores.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Los trabajadores que trabajen o realicen actividades programadas por la empresa, en un municipio diferente al de residencia se les reconocerán como hora extra el tiempo de desplazamiento antes y después de su jornada de trabajo.



#### **ARTÍCULO 45. DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS**

A partir de la firma de la presente convención colectiva La EMPRESA permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado en los días miércoles santo, 6 de agosto, 24 y 31 de diciembre de cada año.

A todo trabajador que no labore en esos días se le remunerarán OCHO (8) horas ordinarias diurnas; a aquellos que laboren en dichos días se les remunerará esa labor como tiempo suplementario, independientemente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo.

#### **ARTÍCULO 46. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES**

A partir de la firma de la presente convención colectiva, además de los permisos que disponga la ley, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, siempre y cuando den aviso previo escrito o, cuando éste no sea posible, telefónica o verbalmente a su jefe inmediato, o en su defecto a la Gerencia de Recursos Humanos:

1. Por nacimiento de un hijo, CINCO (5) días hábiles.
2. Por el fallecimiento de cónyuge o compañero permanente, familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y primero civil, CINCO (5) días hábiles.
3. Si el fallecimiento ocurriere, fuera del lugar de residencia del trabajador, se agregará al término anteriormente indicado, el tiempo indispensable que acredite haber necesitado el trabajador para el viaje de ida y regreso.
4. En caso de muerte de un trabajador de la EMPRESA, ésta concederá permiso a un número no menor de CINCO (5) trabajadores para asistir al sepelio.
5. La EMPRESA concederá permiso remunerado al trabajador que le ocurra una calamidad doméstica comprobada y que no esté contemplada en los numerales anteriores. Este Permiso será por el tiempo estrictamente necesario y de acuerdo con la Gerencia de Recursos Humanos.
6. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a DIEZ (10) días hábiles.
7. La EMPRESA a su juicio concederá permisos remunerados a los trabajadores deportistas que pertenezcan a la rama aficionada y que se hayan destacado en su respectiva actividad, con el fin de que puedan participar en sus eventos deportivos.
8. La EMPRESA concederá una hora diaria a las madres para lactancia de sus hijos, desde cuando regresen de su licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumpla SEIS (6) meses de edad, hora que se tomará al comienzo o al final de la jornada.
9. Los cursos de capacitación que como resultado de los planes de desarrollo que adelante la EMPRESA, tengan lugar durante la jornada ordinaria del trabajador, se entenderán como el desempeño normal de sus funciones. En los casos en que el curso de capacitación se realice después o fuera del horario de la jornada de trabajo, le reconocerá al trabajador el CIENTO POR CIENTO (100%) del tiempo de duración del curso con el recargo de tiempo extra diurno.

#### **PARÁGRAFO.**

En estos casos no se descontará al trabajador el valor de su salario. Una vez el trabajador haya hecho uso del permiso remunerado deberá presentar, dentro de la semana siguiente ante la Gerencia de Recursos Humanos, los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso. Si no lo hiciera, se descontará al trabajador el valor de los días dejados de laborar.



## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIOS**

#### **ARTÍCULO 47. AUMENTO DE SALARIOS.**

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la Empresa aumentará el salario básico mensual de los trabajadores cada año, en diez puntos porcentuales (10%) adicionales al IPC o al incremento del salario mínimo legal mensual decretado por el gobierno. Se escogerá el mayor de los dos.

#### **ARTÍCULO 48. SALARIO VARIABLE**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, se establecerá un pago sobre el salario básico que devenga el trabajador, según el cumplimiento de objetivos de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Cumplimiento de objetivos</b>	<b>Porcentaje de reconocimiento</b>
Menor a 60%	0,0%
Cumplimiento entre 60% y hasta 79.99%	80,0%
Cumplimiento entre 80% y hasta 100%	100,0%
Cumplimiento entre 101% y hasta 110%	110,0%
Cumplimiento entre 111% y hasta 120%	120,0%

El cumplimiento de objetivos se hará con base en los siguientes criterios de evaluación:

- 60% de la evaluación corresponde a cumplimiento de objetivos de la EMPRESA.
- 40% de la evaluación corresponde a cumplimiento de objetivos de la Gerencia a la que pertenece el trabajador al momento de la evaluación.

El pago se realizará en la nómina de marzo de cada año.

#### **ARTÍCULO 49. SALARIO MÍNIMO**

A la firma de esta convención se ajustarán los salarios de todos los trabajadores según su cargo de acuerdo con la tabla descrita a continuación:

<b>CODENSA</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASICO</b>
<b>PROFESIONAL EXPERTO II</b>	\$ 10.117.001
<b>PROFESIONAL EXPERTO I</b>	\$ 8.052.020
<b>PROFESIONAL SENIOR</b>	\$ 6.499.060
<b>PROFESIONAL JUNIOR</b>	\$ 5.481.927
<b>TECNOLOGO</b>	\$ 3.216.207
<b>TECNICO</b>	\$ 2.512.663

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

Los salarios mínimos establecidos en las diferentes categorías existentes en la estructura salarial serán incrementados anualmente en los mismos porcentajes y oportunidades señalados en los dos artículos anteriores.



## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para los aprendices del SENA y practicantes universitarios, en etapa lectiva se les pagará el salario mínimo legal y durante la etapa productiva se les pagará el salario mínimo convencional vigente para la categoría correspondiente.

## **ARTÍCULO 50. PAGO POR DISPONIBILIDAD**

A partir de la firma de la presente convención colectiva la empresa reconocerá trabajo suplementario en los siguientes casos:

1. Para los operarios de las subestaciones de 57.5 y 34.5 kV., en las zonas rurales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, un total de DOS Y MEDIA (2 ½) horas extras ordinarias diurnas, que se liquidarán por día laborado.
2. Para los operarios o guardas asignados a la atención de usuarios en los municipios de las zonas rurales distintas de las oficinas principales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, UNA (1) hora extraordinaria diurna, que se liquidará por día laborado.
3. Para los trabajadores que prestan servicio de disponibilidad, se reconocerá y pagará este tiempo como trabajo suplementario.

## **PARÁGRAFO.**

Cuando las DOS Y MEDIA (2 ½) horas de disponibilidad de que trata el numeral 1, o la hora de disponibilidad del numeral 2 se causen en domingo y/o festivo, a esta disponibilidad se le aplicará, el CIENTO SETENTA Y CINCO POR CIENTO (175%) de recargo únicamente.

## **ARTÍCULO 51. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN LÍNEA VIVA**

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la EMPRESA pagará a los trabajadores que realicen o supervisen trabajos de línea viva por día efectivamente laborado en líneas energizadas una bonificación, así:

- Supervisores, ingenieros y tecnólogos: CINCO MIL PESOS (\$5.000) para el año 2018.
- Cuadrillero, técnicos: OCHO MIL PESOS (\$8.000) para el año 2018.
- Cuadrillero Liniero u operario: DIEZ MIL PESOS (\$10.000) para el año 2018.

## **PARÁGRAFO.**

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán cada año, en un porcentaje correspondiente al índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

## **ARTICULO 52. BONO RECONOCIMIENTO CENTRO DE CONTROL**

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la EMPRESA pagará a los trabajadores operadores del centro de control un bono de dos (2) SMLMV no salarial de acuerdo con las siguientes condiciones generales:

1. Aplica para trabajadores que realizan turnos rotativos de trabajo, los días sábados, domingos y festivos.
2. Se otorga únicamente cuando el trabajador haya cumplido el ciclo de capacitación.
3. El pago del bono se realiza en nómina cada mes.



## **PARÁGRAFO**

El bono centro de control dejará de reconocerse de forma automática por el cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones:

1. Cuando el trabajador sea trasladado o promovido a otra Unidad organizativa.
2. Cuando el trabajador deje de desarrollar sus actividades laborales en turnos de trabajo.
3. Cuando el trabajador se desvincule de la Compañía.

## **CAPÍTULO VIII** **DISPOSICIONES VARIAS**

### **ARTÍCULO 53. PENSIÓN POR ALTO RIESGO**

Dentro de los seis (6) primeros meses de vigencia de la presente convención colectiva, Empresa y sindicato trabajaran en una propuesta para presentar al gobierno un proyecto de ley que reconozca pensión anticipada por alto riesgo, que beneficien a trabajadores y empresa.

### **ARTÍCULO 54. PRIMA DE LOCALIZACIÓN.**

Los trabajadores que hayan concertado y deban trasladarse a vivir a un municipio diferente a su vivienda principal, recibirán una prima mensual de DOS (2) SMLMV.

### **ARTÍCULO 55. ESTRUCTURA DE CARGOS**

Dentro del primer mes de vigencia de la presente convención colectiva, se integrará una Comisión conformada por tres trabajadores delegados por el sindicato y tres trabajadores delegados por la empresa. La Empresa contratará una consultoría con el sistema HAY o uno similar.

Dentro de los tres meses siguientes, la Comisión y la empresa consultora, realizarán un estudio al interior de la compañía para definir la denominación de los cargos, perfiles, descripción, homologación de requisitos, valoración, estructura de cargos, salarios y movilidad. El resultado del estudio realizado se aplicará a los trabajadores a partir del siguiente mes después de terminado este y definida la estructura de cargos y salarios.

### **ARTÍCULO 56. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

A partir de la firma de la presente convención colectiva, de acuerdo con los derechos humanos, los principios de Equidad, Progresividad y no Regresividad, los Convenios internacionales de la OIT, la Constitución Nacional y las leyes, se deroga íntegramente el artículo denominado Flexibilización Laboral, entendida como una discriminación entre unos y otros trabajadores que ejercen cargos similares y realizan las mismas actividades y que deben recibir salarios y prestaciones iguales. A igual trabajo, igual pago.

### **ARTÍCULO 57. VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de DOS (2) años contados a partir del 1 de julio de dos mil dieciocho (2018) y hasta el 30 de junio de dos mil veinte (2020), en los términos en que queda suscrita.

Las partes acuerdan que, respecto de la Convención Colectiva que se ha firmado, se dará cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.





**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA**  
Personería Jurídica No. 1983, Julio de 1975 – NIT. 830.118.315-4 - Filial CUT

*POR UN SINDICALISMO AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES*



## **ARTICULO 58. CONTINUIDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Las normas convencionales que no fueron modificados parcial o totalmente por la presente convención colectiva, continuaran vigentes.

## **CAPÍTULO IX**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **ARTÍCULO TRANSITORIO 1. APOYO SINDICAL**

La EMPRESA reconocerá a SINTRAELECOL por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por única vez, la suma de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50'000.000) para el sindicato.

#### **ARTÍCULO TRANSITORIO 2. BONO DE FIRMA**

La EMPRESA pagará por única vez a los trabajadores convencionales afiliados al sindicato, un bono no salarial por firma de la presente convención colectiva de trabajo, por valor de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000). Este bono no tendrá carácter salarial ni forma parte de la nómina para liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales.