

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
Número: DC-077**

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	13	08	2015	HORA	10:30 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	RAFAEL DE JESUS Y DE MARIA CARBONELL BLANCO		
No. IDENTIFICACIÓN	8.720.332 DE BARRANQUILLA		
CALIDAD	REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA "EMGESA S.A. ESP"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 11 N° 82 – 76 PISO 8 BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	3183540704	Correo Electrónico	carlos.delaespriella@enel.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMGESA S.A. ESP					
Y	Organización Sindical			<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"					
CUYA VIGENCIA ES	TRES (3) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE DOS MIL QUINCE (2015) Y HASTA EL 30 DE JUNIO DE DOS MIL DISCIOCHO (2018)					
(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	325	AMBITO DE APLICACION	Nacional		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Regional			
			Local			
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	No. Folios	73 FOLIOS INCLUIDOS: CONVENCION COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES LA EMPRESA "EMGESA S.A. ESP" Y EL SINDICATO "SINTRAELECOL" (21 FOLIOS Y 21 ANVERSOS), CAMARA Y COMERCIO EN ORIGINAL DE INTERNET (14 FOLIOS Y 14 ANVERSOS), SOLICITUD DEL DIA 13 DE AGOSTO DE 2015 EN ORIGINAL (1 FOLIO); ANEXO: CERTIFICADO DEL ÚLTIMO DEPÓSITO REALIZADO DE LA JUNTA DIRECTIVA (1 FOLIO); CERTIFICADO DE EXISTENCIA DEL SINDICATO "SINTRAELECOL" (1 FOLIO)			

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma


Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses:

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Anotación: El Representante Legal De La Empresa "EMGESA S.A. ESP" Suministra de manera verbal los datos relacionados con número de teléfono, dirección de correspondencia, correo electrónico, el número de trabajadores a quienes aplica y el ámbito de aplicación. Igualmente se presentan en este despacho las dos partes por un lado el representante legal de la empresa EMGESA S.A. ESP y por la otra parte el representante legal del sindicato SINTRAELECOL lo cual se deja notificado a ambas partes del presente depósito.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


 JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS
 Inspector de Trabajo GACT


 RAFAEL DE JESUS Y DE MARIA
 CARBONELL BLANCO
 El Depositante: REPRESENTANTE LEGAL
 "EMGESA S.A. ESP"


 PABLO EMILIO SANTOS NIETO
 REPRESENTANTE LEGAL
 "SINTRAELECOL"

Bogotá D.C., 13 de agosto de 2015.



Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Archivo Sindical
Ciudad.

Referencia: Depósito Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre EMGESA S.A. ESP y SINTRAELECOL para la vigencia 2015 – 2018.

Para su respectivo depósito, los abajo suscribientes anexamos por triplicado a esta comunicación, la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 13 de agosto de 2015 entre **EMGESA S.A. ESP y SINTRAELECOL**, para la vigencia 2015-2018, la cual reemplaza en su integridad los textos convencionales anteriores, y el convenio 2011-2014, que perdió su vigencia el 31 de diciembre de 2014 y fue objeto de prórroga automática por ministerio de la Ley hasta el 30 de junio de 2015.

La Convención que se deposita es fruto del acuerdo total alcanzado una vez efectuada la denuncia de la Convención Colectiva vigente en la Compañía por ambas partes, presentado el pliego de peticiones respectivo por parte del sindicato y celebradas las reuniones dentro de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, la cual inició el día 17 de junio de 2015 y finalizó, con su respectiva prórroga, el día 26 de julio de 2015, sin acuerdo total. No obstante lo anterior las partes de manera voluntaria y de común acuerdo decidieron continuar conversando a fin de lograr un acuerdo final de negociación, el cual se suscribió el día 05 de Agosto de 2015.

Esta solicitud se presenta dentro de los términos legales, de conformidad con el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Atentamente,

RAFAEL CARBONELL BLANCO
C.C. No. 8.720.332
Representante Legal
EMGESA S.A. ESP

PABLO EMILIO SANTOS NIETO
C.C. No. 13.473.598
Representante Legal
SINTRAELECOL

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2015 - 2018
de 13 de agosto de 2015.



13-AGO-2015

En la ciudad de Bogotá D.C, a los trece (13) días del mes de agosto de 2015, se reunieron: el señor LUCIO RUBIO DIAZ, y BRUNO RIGA, en su calidad de Representantes Legales de EMGESA S.A ESP; los señores RAFAEL CARBONELL BLANCO, CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO, JUAN CARLOS GROSSO PERALTA, MARIA MAGDALENA MURCIA ESCOBAR y DANIEL BARAHONA DIAZ miembros de la Comisión Negociadora designada por la EMPRESA; el señor PABLO EMILIO SANTOS NIETO, en su calidad de Presidente Nacional y Representante Legal del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL; y los señores CARLOS FERNANDO CASAS RODRIGUEZ, JAIME NICOLAS PINZON, JOSE RICARDO RUBIANO MEDINA, JORGE ENRIQUE AVENDAÑO RODRIGUEZ, HERNAN RAMIREZ MORENO, MANUEL VICENTE JIMENEZ CASTILLO, GONZALO RAMIREZ APONTE y CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA, miembros de la Comisión Negociadora designada por el SINDICATO; identificados como aparece al pie de sus respectivas firmas; con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones individuales y colectivas entre EMGESA S.A. ESP y sus trabajadores por un período de TRES (3) años contados a partir del 1 de julio de 2015 y hasta el 30 de junio de 2018.

CAPÍTULO I
NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES.

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende la EMPRESA como la sociedad EMGESA S.A. E.S.P. y por SINDICATO el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución Nacional y las normas legales aplicables a los trabajadores.

Se garantiza a la organización sindical los derechos de Asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

ARTÍCULO 3. DERECHOS Y OBLIGACIONES CONVENCIONALES.

Los derechos y obligaciones consagradas en esta Convención Colectiva serán los únicos extralegales aplicables en EMGESA S.A. E.S.P., así como los usos y costumbres vigentes conforme a la Ley.

Los beneficios extralegales que no se hubieren considerado en esta Convención de Trabajo y que aparecieran con posterioridad a su firma serán sometidos a la consideración del Comité Laboral, quién esclarecerá su categoría de Derecho, en cuyo caso continuarán vigentes.

ARTÍCULO 4. LEYES Y DECRETOS POSTERIORES.

Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los trabajadores que las contenidas en ella y que obliguen a la EMPRESA, prevalecerán aquellas.

ARTÍCULO 5. SUSTITUCIÓN PATRONAL.

La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la EMPRESA o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas.

La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

Wlh

h
g

W
W

1
W
W

[Handwritten signature]



En caso de sustitución de patronos, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el patrono sustituto.

ARTÍCULO 6. DERECHO DE INFORMACIÓN.

Se garantiza el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes. Para ello la EMPRESA suministrará al Sindicato la información que éste le solicite a través de su representante legal, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición, siempre que ésta respete debidamente la reserva constitucional y legal respecto de los documentos públicos y privados, atendiendo a la naturaleza jurídica de la EMPRESA.

La negativa de la EMPRESA a entregar una información se motivará por escrito.

ARTÍCULO 7. VIGENCIA.

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del 1 de Julio de dos mil quince (2015) y hasta el 30 de Junio de dos mil dieciocho (2018), en los términos en que queda suscrita.

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

ARTÍCULO 8. NOMBRE DEL SINDICATO.

Para todos los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se mencione el nombre "Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia", se entenderá "Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL", con personería jurídica No. 1983 de Julio de 1975.

CAPÍTULO II DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 9. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

La EMPRESA reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL con Personería Jurídica No.1983 de julio de 1975, como representante de los trabajadores de la EMPRESA a quienes les sea aplicable la presente Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 10. FUERO SINDICAL.

La EMPRESA reconocerá fuero sindical a los Directivos del SINDICATO en los términos en que la Ley confiere dicho fuero.

La EMPRESA aumentará en dos (2) meses más de los que determina la Ley, el fuero sindical a los miembros de la Seccional Bogotá - Cundinamarca.

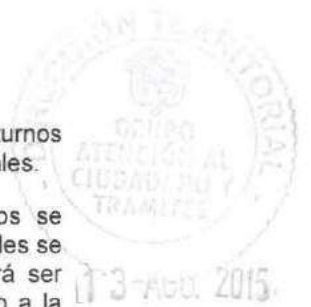
ARTÍCULO 11. PERMISOS SINDICALES.

1. La EMPRESA concederá permisos remunerados permanentes, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los miembros principales de la Comisión Negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten y, asimismo, cuando se pasare a la subsiguiente etapa, a los representantes de los trabajadores designados, pero solamente por el tiempo que dure ésta.
2. La EMPRESA concederá, hasta cuatro (4) permisos permanentes remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, para los trabajadores de la EMPRESA que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional o como miembros de la Seccional Bogotá – Cundinamarca o para integrar el Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado SINTRAELECOL.

Para los efectos de determinar el pago de estos permisos, se acuerda el pago de una suma mensual con carácter salarial, equivalente al 20% del sueldo básico del trabajador elegido, la cual se ha calculado tomando el promedio de distintos factores de

liquidación que permiten compensar las horas extraordinarias y los recargos nocturnos que deja de percibir el trabajador por estar desempeñando sus actividades sindicales.

El Sindicato determinará a quienes se les aplicarán estos permisos, si éstos se ocuparán por el mes completo o por medios meses y los períodos durante los cuales se hará uso de cada uno de ellos. La decisión adoptada a este respecto deberá ser comunicada por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación por escrito a la EMPRESA.



3. La EMPRESA concederá hasta 639 horas mensuales de permisos sindicales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales para ser distribuidas entre las Seccionales Municipales legalmente constituidas. Estas horas serán acumuladas entre todas las Seccionales y cada subdirectiva municipal seccional dispondrá de hasta 153 horas mensuales y los comités seccionales hasta 75 horas mensuales. Con el fin de lograr una adecuada organización de los permisos sindicales por parte de la EMPRESA y el SINDICATO, la Organización Sindical por intermedio del Presidente de cada Seccional informará con una antelación de 24 horas al Jefe de Central o Ingeniero Disponible donde está adscrito el trabajador, la relación del trabajador o trabajadores que tomarán el permiso correspondiente.
4. La EMPRESA concederá para cada año de vigencia de la Convención Colectiva tres (3) permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a miembros del Sindicato, cuando fueren designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca, para asistir en representación de ésta a congresos o seminarios sindicales o cooperativos de carácter internacional. En estos casos, la EMPRESA costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado y les suministrará viáticos a razón de cien dólares (US \$100) diarios y hasta por un término de quince (15) días.

Cuando el evento tenga una duración de quince (15) días, la EMPRESA reconocerá viáticos correspondientes a un día antes del inicio y un día después de la finalización del mismo.

5. La EMPRESA concederá permisos incluidas las prestaciones legales y extralegales, a aquellos trabajadores que sean elegidos para integrar el Comité Laboral, la Comisión de Reclamos y el Comité de Salud Ocupacional por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de tales funciones.
6. La EMPRESA concederá diez (10) permisos remunerados al año, con sus prestaciones legales y extralegales, a quienes fueren designados por la Seccional de Bogotá - Cundinamarca, para representarla en congresos o seminarios sindicales o cooperativos dentro del país.

Para estos efectos, la EMPRESA costeará los pasajes aéreos de ida y regreso a cada uno de los delegados y realizará la consecución de la reserva y pago del hotel en habitación de máximo dos personas, junto con los viáticos los cuales corresponden a la suma de \$40.000 diarios. Estos viáticos se pagarán a cada trabajador delegado.

7. La EMPRESA concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a un grupo de hasta dieciséis (16) trabajadores durante cada año de vigencia de la convención para asistir a cursos sindicales con duración hasta de diez (10) días hábiles por cada curso, entendiéndose que estos permisos serán únicamente por el tiempo absolutamente necesario de acuerdo con el horario que se fije para las clases, y en ningún momento permitiéndose la asistencia simultánea a los cursos de más de diez (10) trabajadores en total y más de un (1) trabajador de cada Sección. Estos trabajadores serán designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca.

Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a viernes única y exclusivamente.



8. La EMPRESA concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.

Así mismo la EMPRESA facilitará un bus, o pagará los pasajes por este mismo medio, para el transporte de los delegados a la ciudad correspondiente.

9. La Organización Sindical SINTRAELECOL deberá informar a la Gerencia de Organización y Recursos Humanos con siete (7) días hábiles de antelación y por escrito la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en el presente artículo, respecto de aquellos que impliquen compra de tiquetes aéreos nacionales.

PARÁGRAFO.

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 en un porcentaje correspondiente al índice de precios al consumidor, IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 12. PACTOS COLECTIVOS.

Mientras tenga vida jurídica el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL-, la EMPRESA no podrá suscribir pacto colectivo alguno. Si lo firma, este será nulo de nulidad absoluta.

ARTÍCULO 13. AUDIENCIAS.

La atención a los representantes de la Directiva Nacional, o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del Sindicato para estudiar los temas de carácter laboral que se presenten se canalizará por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos de la EMPRESA, sin perjuicio de que estas mismas materias sean planteadas inicialmente, en especial en las plantas generadoras, a las respectivas jefaturas. En todo caso, la última instancia de decisión estará en cabeza de la Gerencia General.

ARTÍCULO 14. DESCUENTOS SINDICALES.

La EMPRESA descontará y girará a SINTRAELECOL nacional y a sus Seccionales, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

La EMPRESA descontará a los trabajadores a quienes se les aplique la presente Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, el 50% del incremento mensual pactado a partir de 2005 y para cada año de vigencia de la Convención.

Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la EMPRESA descontará las cuotas convencionales.

ARTÍCULO 15. AYUDAS PARA EL SINDICATO.

La EMPRESA pagará a título de ayuda al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, Seccional Bogotá - Cundinamarca en el mes de Enero de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo una suma equivalente a OCHENTA (80) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta suma será pagada a partir del 1 de enero de 2016.

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

Igualmente, la EMPRESA continuará prestando las instalaciones para el funcionamiento de las seccionales municipales sindicales legalmente constituidas de Termozipa, Charquito, Tequendama, San Antonio y Limonar, y gestionará la consecución de las mismas para las otras seccionales.



ARTÍCULO 16 APOYO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La EMPRESA concederá diez (10) días de permiso sindical remunerado, en las mismas condiciones que para el permiso permanente, a tres (3) trabajadores designados por SINTRAELECOL, siempre y cuando no lo tengan, para efectos de preparación de Negociación Colectiva.

**CAPÍTULO III
AUXILIOS Y SUBSIDIOS**

ARTÍCULO 17. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN.

1. Auxilios para preescolar y primaria

La EMPRESA otorgará para cada uno de los hijos de trabajadores activos, hijos de pensionados y para cada trabajador activo, un auxilio por semestre lectivo, para estudios de preescolar y primaria, cuyo valor será de \$244.159 a partir de Julio del año 2015; dicho valor se incrementará anualmente durante la vigencia de la convención conforme al IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

Para el reconocimiento de estos auxilios se deberán presentar a la Empresa conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de los beneficiarios.

2. Auxilio para secundaria

La EMPRESA otorgará para cada uno de los hijos de trabajadores activos y para cada trabajador activo, un auxilio por semestre lectivo, para estudios secundarios, cuyo valor será de \$321.393 a partir de Julio del año 2015, dicho valor se incrementara anualmente durante la vigencia de la convención conforme al IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

Para el reconocimiento de este auxilio el trabajador presentará a la Empresa conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de los beneficiarios.

3. Auxilio para universidad y carreras técnicas e intermedias

La EMPRESA otorgará ciento cincuenta (150) becas semestrales para ser repartidas entre los hijos de trabajadores activos, los trabajadores activos y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta un valor de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) semestrales, a partir de Julio del año 2015 dicho valor se incrementará anualmente durante la vigencia de la convención colectiva en el IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

Para el reconocimiento del valor de las becas para Universidad, Carreras Técnicas e Intermedias, el trabajador presentará a la División de Calidad de Vida de la Gerencia de Recursos Humanos y Organización conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de matrícula y aprobación de cada semestre de los beneficiarios.

Los auxilios de estudios y becas para los trabajadores activos se refieren exclusivamente a estudios nocturnos que no interfieran con el horario de trabajo.

La adjudicación de las becas la efectuará la Gerencia de Recursos Humanos ateniéndose estrictamente a la reglamentación vigente sobre auxilios y becas.

La EMPRESA cancelará semestralmente el valor de los auxilios de estudios y becas, en sus diferentes modalidades, una vez los trabajadores hagan entrega de todos los documentos necesarios conforme a la reglamentación antes aludida.

4. Auxilio para educación especial

La EMPRESA pagará por semestre lectivo por estudios de educación especial en establecimientos especializados, para los hijos de trabajadores activos, en las siguientes circunstancias: retardos mentales reeducables, invidentes, sordomudos y



parálisis cerebral, una suma equivalente a quinientos cincuenta y ocho mil setenta y ocho pesos (\$558.078) a partir de Julio del año 2015; dicho valor se incrementará anualmente durante la vigencia de la convención conforme al IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

Este auxilio está orientado hacia la capacitación sin detrimento de los derechos adquiridos en los tratamientos médico-científicos.

ARTÍCULO 18. GUARDERÍA INFANTIL.

La EMPRESA otorgará a los trabajadores por cada hijo menor de tres (3) años, un auxilio para guarderías infantiles por un valor máximo de ciento treinta y cuatro mil quinientos treinta y seis pesos (\$134.536) mensuales para el año 2015. Este auxilio se pagará con base en el documento expedido por la entidad correspondiente, que certifique el valor total del servicio a pagar por la trabajadora o trabajador y que sea presentado por ésta a la Gerencia de Recursos Humanos y no tendrá carácter salarial ni incidencia en el cálculo de prestaciones sociales legales ni extralegales.

PARÁGRAFO.

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

ARTICULO 19. AUXILIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

- a. La EMPRESA pagará a los beneficiarios legales, como auxilio de entierro del trabajador fallecido estando a su servicio, por causas diferentes a accidentes de trabajo, previa presentación del registro de defunción, la suma de cuatro millones de pesos (\$4'000.000).
- b. La EMPRESA pagará la totalidad de los gastos funerarios de entierro o cremación del trabajador fallecido en accidente de trabajo. Estos auxilios reemplazan el que para estos fines tiene establecido la Ley.

PARÁGRAFO.

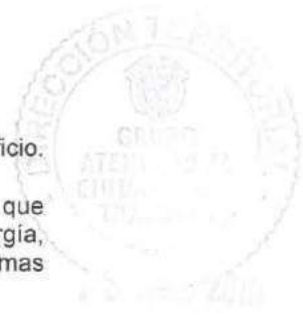
Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 20. DESCUENTO DE ENERGÍA.

Por los servicios domésticos de energía que se prestan bajo contador en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores y sus familiares y por los pensionados y sus familiares, se otorgarán los descuentos que se indican en los casos que se señalan:

1. OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTRE (1.200 kwh/bimestre), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
2. SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuento en cada facturación para el valor de cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTRE (1.200 kwh/bimestre) cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
3. Los kilovatios adicionales a partir de UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTRE (1.200 kwh/bimestre) se liquidarán sin descuento.

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner, including a circled '6' and a signature.



La EMPRESA establecerá los procedimientos administrativos para otorgar este beneficio.

En las regiones que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habita, bajo contador, por otras empresas distintas a la Compañía de Distribución de Energía, CODENSA S.A. E.S.P., se les concederá descuento a dichos trabajadores en las mismas condiciones de que trata el presente artículo.

Los trabajadores activos y los pensionados tendrán derecho a que la EMPRESA asuma el cincuenta por ciento (50%) de la cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado. La EMPRESA reglamentará la forma en que se otorgará este beneficio.

ARTÍCULO 21. SEPULTURAS.

La EMPRESA le otorgará a SINTRAELECOL la suma de hasta veintidós millones de pesos (\$22'000.000) anuales durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para que este contrate un plan exequial para sus afiliados. La suma señalada se reconocerá por reembolso previa presentación de la factura respectiva a la Gerencia de Recursos Humanos y Organización, por parte de la organización sindical, a partir del 01 de Septiembre de 2015.

**CAPÍTULO IV
BIENESTAR SOCIAL**

ARTÍCULO 22. PRESTAMOS DE VIVIENDA.

A partir de la suscripción de la presente Convención Colectiva de Trabajo, 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:
 - Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio: hasta \$110.000.000.
 - Liberación parcial o total de gravamen hipotecario: hasta \$70.000.000.
 - Ampliación, terminación o mejoras: hasta \$70.000.000.
4. Condiciones de los préstamos y forma de pago:
 - Los préstamos serán otorgados a un plazo máximo 15 años con un interés del 0% efectivo anual desde el 1 de marzo de 2011.
 - El préstamo deberá ser usado para vivienda de habitación permanente del trabajador y su familia.
 - 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.
 - 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.

lph

b

W

cl

R

7

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- 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.
- Tasas de interés según la terminación del contrato de trabajo:
 - Terminación con justa causa: el interés será del 20% E.A.
 - Retiro por pensión: el interés será del 0% E.A.
 - Terminación sin justa causa: el interés será del 3% E.A.
 - Demás causales de terminación: el interés será del 7% E.A.

SEGUNDOS PRÉSTAMOS:

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

- 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.
- El monto máximo del préstamo será el 70% del valor de los montos acordados para el primer préstamo, con el valor vigente al momento de solicitar el trabajador el segundo préstamo.

PARÁGRAFO 1.

Todos los préstamos de vivienda otorgados por la Empresa de Energía de Bogotá o por la Hidroeléctrica de Betania, se consideran como primeros préstamos.

PARÁGRAFO 2.

Seguros: la EMPRESA tomará un seguro de vida cuya prima mensual será asumida por el trabajador, a partir del 1 de marzo de 2011.

PARÁGRAFO 3.

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.

PARAGRAFO 4.

Los trabajadores que hayan hecho uso del préstamo de vivienda y hayan cancelado más del 50% del que tengan vigente, podrán acceder a un préstamo para ampliación, terminación, mejoras y/o liberación parcial o total de gravamen hipotecario de su vivienda de habitación actual por valor de hasta cuarenta millones de pesos (\$40'000.000), cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos para los préstamos de vivienda.

PARAGRAFO 5

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 23. PRESTAMO DE VEHICULO.

La empresa desembolsará préstamos, por una sola vez, 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 (2) años en la EMPRESA y tener capacidad de endeudamiento de acuerdo con las reglas que para tal efecto determine la EMPRESA.
- 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.



- d. Los montos máximos de los préstamos de vehículo varían de acuerdo con la antigüedad del trabajador, así:

Antigüedad	Monto del Préstamo
Mayor de 2 años y hasta 2 años y medio cumplidos	\$10.832.248
Mayor de 2 años y medio y hasta 3 años	\$16.248.371
Mayor o igual a 3 años	\$21.664.495

PARÁGRAFO PRIMERO.

En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 20% anual sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro.

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.

PARÁGRAFO CUARTO.

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán a partir del 01 de Septiembre de 2015 y para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTICULO 24. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN.

La EMPRESA otorgará por una sola vez un préstamo de libre inversión a sus trabajadores activos, por un monto de hasta cinco millones de pesos (\$5'000.000), previo cumplimiento por parte del trabajador de las siguientes condiciones:

- a) El préstamo será otorgado a un plazo máximo de 3 años con un interés del 0% efectivo anual.
- 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 la Empresa para el otorgamiento del préstamo.
- e) En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 20% E.A sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro.
- 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.

El monto establecido en este artículo se reajustará para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTICULO 25. INCENTIVO AL AHORRO.

La EMPRESA realizará un (1) aporte anual en el mes de diciembre de cada año de vigencia de la Convención, correspondiente a un ocho por ciento (8%) del salario básico del trabajador del mes respectivo del aporte, el cual será girado por la EMPRESA a los Fondos de Empleados con los cuales tenga convenio tales como la CAJITA, FENDESA o FONDO DE EMPLEADOS BETANIA, a uno de los cuales debe encontrarse afiliado el trabajador, con fines exclusivos de ahorro.

left

R

M/S

CP

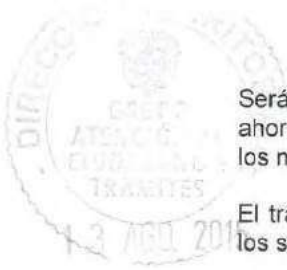
OK

rep

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Será requisito para el desembolso del aporte de la Compañía, que el trabajador acredite haber ahorrado como mínimo un porcentaje igual al del aporte empresarial diferido en cada uno de los meses del año respectivo.

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

- Terminación de su contrato de trabajo.
- Cuando al trabajador deje de aplicarle la Convención Colectiva.
- Para compra, mejoras y/o liberación de hipoteca de vivienda del trabajador.
- Para estudios de educación superior del trabajador, cónyuge e hijos.
- Por retiro del Fondo de Empleados. En este caso, el trabajador no podrá acceder al beneficio de parte de la Compañía con el otro fondo de empleados, si no hubiere transcurrido mínimo un (1) año desde su desafiliación del fondo inicial.

Para efectos del desembolso por parte de la Compañía, el Fondo de Empleados certificará el cumplimiento del requisito de ahorro dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes de diciembre de cada año. Así mismo, el Fondo certificará las causales de desembolso señaladas en este artículo y remitirá a la Compañía el reporte de novedades respectivas.

Se entenderá como año de ahorro el comprendido entre diciembre a noviembre.

ARTICULO 26. CUOTAS A ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL.

La EMPRESA pagará a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado el trabajador el cuarenta por ciento (40%) del valor del aporte de cada trabajador, que según la ley y los reglamentos debe cancelar a dichas entidades. Este pago no constituye factor de salario ni índice para liquidación de las prestaciones legales ni extralegales. Por su parte, los trabajadores aportarán a la EPS o AFP, según corresponda, el sesenta por ciento (60%) restante.

ARTÍCULO 27. SISTEMA DE GESTIÓN, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La EMPRESA acoge como principios: a) la salud laboral como un derecho y un valor, y b) la participación de sus trabajadores y trabajadoras conforme a la Ley. Por tal razón la empresa continuará 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 teniendo en cuenta la realidad de sus condiciones de trabajo.

La EMPRESA destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para la implementación, desarrollo y cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, 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 y de control determinados en el mismo.

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, así como en Sistemas de Gestión y Auditoría de los mismos y en las demás áreas de salud entre los y las trabajadoras.

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 y en Sistemas de Gestión y Auditoría de los mismos.

Para el cumplimiento de esto la empresa mantendrá un sistema de seguridad y salud en el trabajo certificado bajo los estándares de la OHSAS 18001 o aquella que la sustituya o mejore.



ARTÍCULO 28. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO

La EMPRESA suministrará a sus trabajadores en los meses de enero y junio de cada año las siguientes prendas:

13 AGO. 2015

ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
TECNOLOGO CIVIL I SUPERVISOR	Tecnólogo Civil II	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, desprendimientos, derrumbes, Riesgo mecánico, cambios de atmosféricos extremos , transito. Atropellamiento, Atrapamientos.+ biológicos	3 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibusos 3 pares botas dieléctricas
INGENIERO DE OPERACIÓN	Ingeniero de Operación ARB	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	2 overoles 1 blue jeans 1 camisa 3 camibusos 1 chaqueta 2 pares de botas dieléctricas
PROFESIONAL I MEDIO AMBIENTE	Profesional I Medio Ambiente	Caídas a distinto nivel y mismo nivel, Caída de objetos, Ruido, Vibraciones, Riesgos físicos y químicos, Trafico fuera de centro de trabajo.	2 blue jeans 2 camisas 1 chaqueta 3 camibusos 1 overol 2 pares botas dieléctricas
ADMINISTRATIVO CENTRAL	Administrativo Central	Caídas a distinto y mismo nivel, psicosocial, configuración del puesto de trabajo, caída de objetos, radiación no ionizante	3 blue jeans 3 camisas 4 camibusos 1 chaquetas 2 pares botas dieléctricas
ALMACENISTA	Almacenista	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Atrapamientos, Ruido, Vibraciones, transito, biológicos, condiciones del puesto de trabajo.	3 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 3 camibusos 1 overol 3 pares botas dieléctricas
TECNICO DE OPERACION DE CALDERA Y MTTO.	TÉCNICO DE OPERACIÓN DE CALDERA Y MTTO	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones, contacto térmico, incendios y explosiones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 Camisetas 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
PROFESIONAL I INGENIERO ELÉCTRICO	Ingeniero Mantenimiento I BRB	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	2 blue jeans 2 camisas 1 chaqueta 3 camisetas 1 overol 2 pares botas dieléctricas

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature and initials



ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
PROFESIONAL II INGENIERO MECÁNICO	Ingeniero de Mantenimiento II ARB	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones. + biológico	2 overoles 1 blue jeans 1 camisa 3 camibusos 1 chaqueta 2 pares de botas dieléctricas
OPERADOR AUXILIAR CENTRAL HIDRAULICA	Operador Central Hidráulica	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
OPERADOR CENTRO DE DESPACHO	Operador Centro de Despacho Guavio/ brb	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Desprendimientos, desplomes, derrumbes, Atrapamiento, Ruido, Vibraciones. + radiaciones ionizantes	4 blue jeans 4 Camisas 4 camibusos 1 chaqueta 1 OVEROL 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO MECANICO II SUPERVISOR	Operador Tablero Eléctrico Central Térmica	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
OPERADOR TABLERO ELECTRICO	Operador Tablero Eléctrico Central Térmica	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
OPERADOR TABLERO MECANICO	Operador Tablero Mecánico Central Térmica	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas



ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
OPERADOR TURBINA	Operador Turbina Central Térmica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones. + punto caliente y presión	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
SUPERVISOR DE OPERACIÓN	Supervisor Operación Central Térmica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones, contacto térmico, incendios y explosiones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibusos 3 pares botas dieléctricas
TECNICO CIVIL	Técnico Civil	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones, desprendimientos, desplomes y derrumbes.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
TECNICO ELECTRICO	Técnico Eléctrico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones. + biológico	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
TECNICO MECANICO	Técnico Mecánico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 4 Camisas 4 camibusos 1 chaqueta 1 Overol 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO I ELECTROMECHANICO	Tecnólogo I Electromecánico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibusos 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO I ELECTRONICO	Tecnólogo I Electrónico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibusos 3 pares botas dieléctricas

lyh

h

SE *BT* *D*

13 *SA* *SA*

[Handwritten signature]

ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
TECNOLOGO I MECANICO	Tecnólogo II Mecánico	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	3 blue jeans 2 camisas 2 chaquetas 3 camibuses 3 pares botas dieléctricas 1 Overol
TECNOLOGO ELECTRICO I SUPERVISOR	Tecnólogo II Electrónico	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO MECANICO II SUPERVISOR	Tecnólogo II Mecánico	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNÓLOGO II OFICINA TÉCNICA	Tecnólogo II Oficina Técnica	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO MECANICO II SUPERVISOR	Tecnólogo II Mecánico	Caidas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
PROFESIONAL II ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo Guavio	Caidas a distinto y mismo nivel, psicosocial, configuración del puesto de trabajo, caída de objetos, radiación no ionizante	2 blue jeans 2 camisas 1 chaqueta 3 camibuso 2 pares botas dieléctricas
JEFE ADMINISTRATIVO CENTRAL	Jefe Administrativo Central ARB	Caidas a distinto y mismo nivel, psicosocial, configuración del puesto de trabajo, caída de objetos, radiación no ionizante	2 overoles 1 blue jeans 1 camisa 3 camisetas 1 chaqueta 2 pares de botas dieléctricas



13 AGO. 2015

ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
JEFE ADMINISTRATIVO CENTRAL	Jefe Administrativo BRB	Caídas a distinto y mismo nivel, psicosocial, configuración del puesto de trabajo, caída de objetos, radiación no ionizante	2 blue jeans 2 camisas 1 chaqueta 3 camibusos 2 pares botas dieléctricas
PROFESIONAL II INGENIERO ELECTRÓNICO	Ingeniero Mantenimiento II Guavio	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	3 blue jeans 2 camisas 1 chaqueta 3 camibusos 1 overol 2 pares botas dieléctricas
OPERADOR CENTRAL	Operador Central Hidráulica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
TECNÓLOGO MECÁNICO I PLANEACIÓN	Tecnólogo II Mecánico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camisetas 3 pares botas dieléctricas
TECNÓLOGO I ELECTROMECAÁNICO	Tecnólogo I Electromecánico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibusos 3 pares botas dieléctricas
TECNICO MECANICO	Técnico Mecánico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
TECNICO SOLDADOR	Técnico Soldador	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones. + ionizantes + gases + proyección de	5 blue jeans 5 Chaquetas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas

Wtz

K

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in black ink.

Handwritten signature in black ink.

15 *Handwritten signatures and initials in blue ink.*



ACTUAL	CONVENCION 2004	EXPOSICION A RIESGOS	PROPUESTA
		partículas	soldador
TECNOLOGO ELECTRICO II SUPERVISOR	Tecnólogo II Supervisor Eléctrico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO I ELECTRONICO	Tecnólogo I Electrónico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO II ELECTRONICO	Tecnólogo II Electrónico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	4 blue jeans 3 camisas 2 chaquetas 4 camibuses 3 pares botas dieléctricas
TECNICO ELECTRICO	Técnico Eléctrico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 Camisas 5 Camisetas 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
TECNOLOGO I QUIMICO	Tecnólogo II Químico	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Ruido, Vibraciones.	5 uniformes para químico 1 chaqueta 5 camibuses 3 pares de botas dieléctricas

1. Para el personal de aprendices del SENA que se encuentran en la etapa productiva dentro de la EMPRESA, la dotación que se asignará será la del cargo desempeñado según la anterior codificación y en cantidades proporcionales al tiempo de servicio en la EMPRESA, durante el año de vigencia.
2. La dotación que se asigne será la que corresponda al cargo que se esté desempeñando en el momento de la entrega.
3. La dotación será entregada en especie según lo preceptuado por la Ley. En aquellos casos en que se requiera calzado ortopédico, el valor de éste será de cargo de la EMPRESA.



- Los trabajadores que ingresen a la EMPRESA con posterioridad al mes de enero, la dotación le será entregada en cantidad proporcional al tiempo de servicio restante del año excluyendo el período de prueba.

El material de las anteriores prendas deberá ser de primera calidad y tendrá en cuenta las condiciones climáticas.

El trabajador queda obligado a usar, durante el desempeño de sus funciones como trabajador, la dotación que se le suministre, y en caso de que no lo hiciera, la EMPRESA de acuerdo con la Ley, quedará eximida para hacerle el suministro en el período siguiente. Adicionalmente, se procederá en los términos que se establezcan en el Reglamento Interno de la EMPRESA.

ARTÍCULO 29. AUXILIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.

- Durante el tiempo de las incapacidades de uno a dos días que expida la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), le será liquidado al trabajador el valor equivalente a las dos terceras partes del salario básico.
- Durante el tiempo de las incapacidades de tres (3) días o más, y hasta Doscientos Cuarenta (240) días, que expida la EPS o ARL respectiva, le será liquidado al trabajador el valor completo de salario desde el primer día.
- Durante el tiempo de las incapacidades por accidente de trabajo que expida la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), cuando estas incapacidades sean continuas, le será liquidado al trabajador, un auxilio como prestación social, de la siguiente manera:
 - Entre uno (1) hasta treinta (30) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual.
 - Entre treinta y uno (31) días hasta sesenta (60) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el treinta por ciento (30%) del salario básico mensual.
 - Entre sesenta y uno (61) días hasta ciento veinte (120) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el sesenta por ciento (60%) del salario básico mensual.
 - Entre ciento veintiún (121) días hasta ciento ochenta (180) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el ochenta por ciento (80%) del salario básico mensual.
 - Entre ciento ochenta y un (181) días hasta doscientos cincuenta y cinco (255) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el noventa por ciento (90%) del salario básico mensual.

lyly

En todos los casos de este artículo enunciados en los numerales 1, 2 y 3 el trabajador autorizará con su firma el certificado de incapacidad, para que la EMPRESA reciba de la entidad de seguridad social respectiva los valores correspondientes a estas incapacidades.

ARTÍCULO 30. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS.

Cuando la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) le pague a un trabajador por accidente de trabajo una indemnización por una de las causas indicadas en la Ley N°100/93 y sus decretos reglamentarios, la EMPRESA le pagará, por una sola vez, sin incidencia en las prestaciones legales y extralegales, la suma que resulte de aplicar la Tabla de Valuación de Incapacidad por Accidente de Trabajo, indicada en las disposiciones antes mencionadas, de la siguiente manera:

Entre:

0,1%	12,49%:	0,75 del salario mínimo legal.
12,50%	24,99%:	1,25 salarios mínimos legales.
25%	37,49%:	1,50 salarios mínimos legales.
37,50%	en adelante:	2,00 salarios mínimos legales.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials and signatures]



13 AGO. 2015

ARTÍCULO 31. SEGURO DE VIDA.

El valor del seguro de vida de los trabajadores de la EMPRESA será equivalente a Treinta y Nueve (39) mensualidades del último salario promedio devengado por el trabajador, el cual se calcula promediando los conceptos salariales de los doce (12) meses anteriores a su fallecimiento.

En caso de muerte por accidente de trabajo, será equivalente a Sesenta (60) mensualidades del último salario promedio devengado por el trabajador, el cual se calcula promediando los conceptos salariales de los doce (12) meses anteriores a su fallecimiento.

ARTÍCULO 32. SERVICIO PARA CONDUCTORES.

- 1. Negocios con la Circulación y Tránsito.** La EMPRESA atenderá los procesos por accidentes relacionados con la circulación y tránsito que les ocurran a los trabajadores en el ejercicio de sus labores relacionadas con la EMPRESA.
- 2. Franquicia de la Póliza de Seguros.** La EMPRESA, por intermedio del Departamento de Salud Ocupacional, establecerá la responsabilidad de los conductores en caso de accidentes que ocurran en el ejercicio de sus labores relacionadas con la EMPRESA. Cuando se establezca que el conductor no es responsable del accidente, la EMPRESA no le hará efectivo el valor de la franquicia de la póliza de seguros correspondiente.
- 3. Premios para los Conductores.** La EMPRESA otorgará TRES (3) premios especiales cada año, para estimular a los conductores que se distingan por el mantenimiento de los vehículos y que no hayan sufrido accidentes en dicho período.

Uno de estos premios se asignará al que sea considerado como el mejor conductor del año, sin considerar el tipo de vehículo o de maquinaria que conduzcan. Además, se otorgará un (1) premio entre los conductores de maquinaria pesada y mediana y el otro entre los conductores de vehículos livianos.

ARTÍCULO 33. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES.

La EMPRESA dará protección a sus trabajadores en el caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad, originadas por causa del desempeño normal de sus funciones.

Esta protección consiste en la asistencia de un abogado nombrado por la EMPRESA, para todas las actuaciones judiciales.

La EMPRESA pagará al trabajador su salario ordinario mientras permanezca privado de la libertad, por los hechos a que se refiere el inciso 1o. de este artículo.

ARTÍCULO 34. CAPACITACIÓN.

La EMPRESA llevará a cabo un amplio programa de capacitación -en las áreas técnicas, operativas y de gestión- orientada no sólo a mejorar la calidad del servicio sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador de promociones y ascensos del personal. Con este fin, procurará actualizar las habilidades de los trabajadores y prepararlos debidamente cada vez que sea necesario introducir nuevas técnicas o equipos.

Cuando la EMPRESA decida introducir cambios tecnológicos, científicos, técnicos o análogos, comunicará este hecho al Sindicato con tres meses (3) de anticipación, para que éste a su vez pueda presentarle propuestas en tal sentido y éstas sean consideradas en conjunto.

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas áreas funcionales de la EMPRESA para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad y estabilidad en el empleo.

Esta flexibilización se realizará en cargos que sean afines o similares.

La EMPRESA y el Sindicato se comprometen a colaborar en las acciones relacionadas con los aspectos señalados precedentemente.

Las actividades de capacitación que se desarrollen durante la jornada laboral no generarán



ningún descuento de las remuneraciones del trabajador, así como las que se lleven a cabo en su totalidad una vez concluida la jornada laboral darán derecho al pago de horas extraordinarias.

Con todo, la EMPRESA procurará que las actividades de capacitación se desarrollen, cada vez que sea posible, de modo tal que una parte se realice dentro de la jornada y la otra fuera de ella, en cuyo caso, no procederá el pago de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 35. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.

La EMPRESA, por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos, pondrá en práctica un amplio programa de actividades deportivas y culturales con el objeto de favorecer el desarrollo integral tanto de los trabajadores como el de sus familias e incentivará su sentido de integración y pertenencia a la EMPRESA.

Las partes convienen la creación de un comité conformado por un miembro de la Empresa y un miembro de SINTRAELECOL, el cual se reunirá mínimo dos (2) y hasta tres veces al año, y que tendrá como objetivo establecer programas para el adelantamiento de actividades deportivas y culturales para los trabajadores.

El sindicato y los clubes formados por los trabajadores podrán presentar al comité propuestas por intermedio del representante de SINTRAELECOL.

En caso de falta de acuerdo dentro del Comité mencionado respecto de los programas a adelantar, decidirá en última instancia el Gerente de Recursos Humanos y Organización de la Empresa.

ARTÍCULO 36. FUNCIONAMIENTO DE CASINOS DE PLANTAS Y SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN EN BOGOTÁ.

La empresa suministrará la alimentación necesaria a sus trabajadores en los casinos de las plantas de generación, salvo en Ubalá. Así mismo EMGESA SA. ESP proporcionara el almuerzo al personal que labora en la sede administrativa de Bogotá.

El suministro adicional de alimentos, es decir, un desayuno o un almuerzo o una comida por parte de la EMPRESA, no constituyen salario conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Uyfr

ARTÍCULO 37. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES DE PLANTAS.

La EMPRESA proporcionará los medios de transporte para el personal hacia y desde las plantas generadoras de acuerdo con las distintas modalidades adoptadas por cada establecimiento, según las necesidades del servicio. Así mismo La EMPRESA prestará el servicio de transporte en la ruta Mámbita a Bogotá los días jueves de cada semana.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE CALIDAD DE VIDA.

La EMPRESA reconocerá exclusivamente a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de calidad de vida no salarial, el cual se utilizará para la contratación y pago de un plan complementario de salud con POS (Plan Obligatorio de Salud), en los términos de Ley.

h

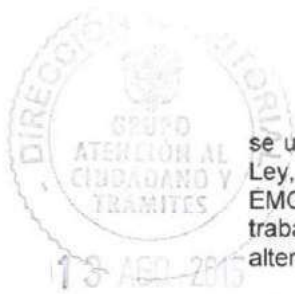
Este beneficio corresponderá a la asunción por parte de la EMPRESA del 100% de la tarifa mensual que el operador contratado por EMGESA cobrará al trabajador. La EMPRESA se reserva el derecho de definir el operador respectivo según el contrato que tenga vigente al momento del reconocimiento del auxilio. Es requisito indispensable para acceder al auxilio bajo esta modalidad, que el trabajador se encuentre vinculado al POS (Plan Obligatorio de Salud) con el mismo operador con el que se contrata el Plan Complementario de Salud. Este beneficio se aplicará a partir del 01 de Febrero del año 2016.

Handwritten initials and signatures in blue ink.

Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo que voluntariamente no deseen acogerse al beneficio anterior y que cuenten con capacidad de pago, podrán acceder en reemplazo del mismo a un auxilio de calidad de vida no salarial que

Handwritten signature in black ink.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including the number '19'.



se utilizará para la contratación y pago de un Plan de Medicina Prepagada, en los términos de Ley, equivalente al 50% del costo de la tarifa mensual que el operador contratado por EMGESA cobrará al trabajador. El 50% restante de la tarifa mensual será asumido por el trabajador beneficiario del Plan de Medicina Prepagada mediante descuento por nómina; esta alternativa se aplicará a partir del 01 de Octubre de 2015.

PARÁGRAFO PRIMERO.

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 SEGUNDO.

Las partes ratifican que el beneficio aquí consagrado tiene como destinatarios exclusivos a los trabajadores activos que sean beneficiarios de la presente convención colectiva y en ningún caso a ex trabajadores o pensionados.

**CAPÍTULO V
SERVICIOS MÉDICOS**

ARTÍCULO 39. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS.

1. La EMPRESA se compromete a mantener el servicio médico a familiares en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 – 2003, si el número de beneficiarios inscritos en el servicio médico de trabajadores o pensionados, es igual o inferior a 165 beneficiarios el 28 de octubre de 2005.
2. Si el número de beneficiarios que decidan permanecer en el servicio médico a familiares es superior a 165 personas, la EMPRESA, reconocerá y pagará una tarifa pactada en la suma de ciento veintitrés mil pesos (\$123.000) incluido el IVA, sin carácter salarial, de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, a partir del 1º de enero de 2006 por cada beneficiario inscrito en el servicio médico a familiares. A partir de enero de 2007, la tarifa de ciento veintitrés mil pesos (\$123.000) pesos, se reajustará con el IPC salud acumulado a diciembre 31 de 2006.

El dinero por concepto de la tarifa acordada para los trabajadores o pensionados que se queden en esta modalidad, será entregado mensualmente a SINTRAELECOL para contratar un plan colectivo, previa comprobación de las condiciones establecidas en la Convención Colectiva 2002 - 2003 con relación al grupo familiar y de la constancia que se encuentran inscritos a la EPS contratada para suministrar este plan colectivo de salud.

Los trabajadores o pensionados que decidan permanecer en el servicio médico a familiares recibirán un bono sin carácter salarial, de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, por una única vez de Tres Millones de Pesos (\$3.000.000), los cuales se pagarán durante el mes de noviembre de 2005.

En el evento que por alguna circunstancia SINTRAELECOL no pueda llevar a cabo la contratación, o una vez se contrate el servicio, este se suspenda o se termine anticipadamente, la EMPRESA quedará exonerada entregándole mensualmente la suma aquí acordada a los trabajadores o pensionados. La tarifa pactada en estos eventos se incrementará anualmente hacia el futuro con el IPC Nacional hasta tanto la Organización Sindical vuelva a celebrar contrato con una EPS, en cuyo evento la tarifa se incrementará con el IPC salud, a partir del siguiente reajuste.



Los beneficiados de los trabajadores y pensionados que decidan permanecer en esta modalidad conservaran la prestación del servicio médico en las condiciones de la convención colectiva 2002 –2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

- 3. Los trabajadores beneficiados de la Convención Colectiva de Trabajo al 21 de septiembre de 2005 y que quieran ceder este beneficio, recibirán la suma de Cuarenta y Dos Millones de Pesos (\$42.000.000) de pesos. Dicho pago no tendrá carácter salarial de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990 y se pagará por una sola vez.

Los pensionados que al 21 de septiembre de 2005, tengan beneficiarios inscritos en el servicio médico a familiares, y que quieran ceder este beneficio, recibirán la suma de Veinticinco Millones de Pesos (\$25.000.000) y se pagará por una sola vez.

Los trabajadores o pensionados tendrán como plazo máximo para decidir, si ceden o permanecen en el servicio médico a familiares, hasta el día 28 de octubre de 2005; dicha decisión deberá comunicarse por escrito a la EMPRESA. Para los trabajadores o pensionados que se acojan a este beneficio, la EMPRESA se compromete a pagar la suma pactada el mes de noviembre de 2005. Una vez recibido el dinero por parte de los trabajadores o pensionados en la fecha acordada, estos no podrán cambiar su decisión bajo ninguna circunstancia y por tanto no se beneficiarán en ningún caso del servicio médico resultante del presente acuerdo.

Los beneficiarios de los trabajadores o pensionados que reciban el dinero en la fecha acordada, serán retirados del servicio médico a familiares a partir del 1º de diciembre de 2005.

La EMPRESA solicitará que los trabajadores o pensionados firmen los documentos que sean necesarios para perfeccionar el acuerdo plasmado en esta acta, antes de la entrega de las sumas establecidas, el cual podrá ser ante autoridad competente o mediante contrato de transacción.

PARÁGRAFO PRIMERO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no se permitirá el ingreso de más padres al servicio médico a familiares, pero se permitirá el del cónyuge e hijos de trabajadores y pensionados, sin que esto implique el desconocimiento de ningún derecho legal o convencional.

PARÁGRAFO SEGUNDO.

La EMPRESA continuará prestando los servicios médicos y odontológicos a los trabajadores del Centro de Producción Guavio, en donde no hay cobertura por parte de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S). Igualmente en aquellos lugares de trabajo, en donde la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) no tenga cobertura, la Compañía celebrará convenios con Entidades del Sistema de Seguridad Social debidamente autorizadas para la prestación de los servicios médicos. Si hacia el futuro este servicio queda asumido por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), se entenderá que desaparece esta obligación para la EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCERO.

La EMPRESA concederá préstamos a los trabajadores para cancelar el valor de los tratamientos odontológicos o trabajos dentales que no atienda el Sistema de Seguridad Social en salud. Dichos préstamos se otorgarán por dos veces durante la vigencia de la Convención Colectiva y hasta por un máximo de seis (6) salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán pagados con descuentos de nómina que se hagan directamente al trabajador en un tiempo máximo de dieciocho (18) meses, previa presentación de tres (3) cotizaciones. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de descuento, de acuerdo con el monto y el período indicados.

PARÁGRAFO CUARTO 4 (Acta Convencional 01 de 2011).

Los representantes de la EMPRESA y de la Organización Sindical acuerdan que los trabajadores que a la firma de la presente acta convencional cuenten con el servicio médico a

luffe

K

W

BT

21

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



familiares, recibirán a cambio de este beneficio un bono equivalente a cuarenta y seis millones de pesos (\$46.000.000), cuando así lo decidan voluntariamente hasta el 31 de marzo de 2011.

Este bono se pagará por una sola vez y no tendrá carácter salarial de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El trabajador que así lo prefiera, podrá optar por recibir el pago del bono en dos contados, así: un primer pago correspondiente a la mitad del bono, en la nómina de abril de 2011 y la segunda mitad del bono, en la nómina de enero de 2012. En todo caso, se le descontará el valor pagado por anticipado al Sindicato del costo de la tarifa por beneficiarios del 1 de abril al 15 de diciembre de 2011.

Los beneficiarios de los trabajadores que reciban el dinero en la fecha acordada, serán retirados del servicio médico a familiares a partir del 1º de abril de 2011.

Los trabajadores que no decidan ceder el servicio médico, continúan con la prestación del mismo, tal como se encuentra consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 21 de septiembre de 2005.

La EMPRESA solicitará que los trabajadores firmen los documentos que sean necesarios para perfeccionar el acuerdo plasmado en esta acta, antes de la entrega de las sumas establecidas, el cual podrá ser ante autoridad competente o mediante contrato de transacción.

CAPITULO VI JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 40. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para todo el personal será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y se extenderá de lunes a viernes, salvo para el personal sujeto a los turnos de operación de las plantas generadoras.

Los horarios de trabajo se determinarán en el Reglamento Interno.

Los trabajadores de la EMPRESA harán uso de descansos legales en las siguientes fechas: 1o. de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Corazón de Jesús.

Los trabajadores de la EMPRESA que presten sus servicios en las plantas de generación y estaciones de bombeo, salvo Betania, con régimen de turnos laborarán 176 horas en ciclos de cuatro (4) semanas, en la última de las cuales se disfrutarán los descansos compensatorios.

Para aquellos trabajadores de operación señalados en el párrafo anterior y los trabajadores de mantenimiento de las plantas de generación, el trabajo en domingo será remunerado por la EMPRESA con un recargo del 1.75 veces sobre el salario ordinario hora, en proporción a las horas laboradas, siempre y cuando laboren más de dos (2) domingos durante el mes calendario, sin perjuicio del descanso compensatorio, el cual se disfrutará en la semana de descanso dentro del ciclo respectivo. En todo caso siempre se deberán tomar los descansos compensatorios.

No obstante lo anterior, este recargo se entenderá ya incluido en el evento en que sea expedida una ley cuyo contenido sea más favorable a lo establecido en la norma convencional.

Los trabajadores que laboren en las plantas de generación y estaciones de bombeo en jornada ordinaria tendrán derecho a un (1) día hábil de descanso remunerado por cada mes efectivamente laborado, esto es, cuando hayan concurrido a su trabajo durante todos los días hábiles del mes respectivo. No obstante, este descanso no se perderá por encontrarse el trabajador en alguna de las siguientes circunstancias: incapacidad médica, citas médicas en la entidad de seguridad social que corresponda y permisos remunerados. Este descanso deberá tomarse en el mes siguiente a aquél en que se cause y, en consecuencia, no podrá acumularse. Con todo, si el trabajador así lo prefiere, los descansos que se causen a partir de

22



la firma de la presente Convención, se compensarán por el pago de ocho (8) horas de salario básico a título de bonificación, con incidencia prestacional.

Para los trabajadores de Operación, cuando dentro de su semana de descanso caiga un día festivo de ley, la EMPRESA le permitirá disfrutar dicho día como descanso en el día inmediatamente siguiente de ordinaria dentro de su ciclo de turnos.

Son condiciones para este beneficio las siguientes:

- Se aplicará sólo para los festivos de Ley no incluidos en la Ley Emiliani, estos son los expresamente acordados: jueves y viernes santo, 1 de mayo, 20 de julio, 7 de agosto, 25 de diciembre y 1 de enero.
- Aplicará sólo para los festivos que además de cumplir la condición anterior, se den en alguno de los días de la semana de descanso comprendida entre lunes y sábado.
- El disfrute de este beneficio no será acumulable ni compensable en dinero.
- Cuando este beneficio se refiera a los días jueves y viernes santo, el primer descanso se tomará el día de ordinaria dentro del ciclo de turnos y el segundo descanso se tomará el día de ordinaria dentro del siguiente ciclo de turnos.

ARTÍCULO 41. VACACIONES.

Las vacaciones del personal se otorgarán en conformidad a las normas legales que regulan esta materia.

Para el sólo efecto de determinar la duración de las vacaciones, se entenderá que la jornada de todo el personal de la EMPRESA, incluyendo a los trabajadores sujetos a los turnos de operación de las plantas, se extiende de lunes a viernes.

ARTÍCULO 42. DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS.

1. La EMPRESA permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado en los días 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, en tanto que a aquellos que laboren en dichos días, se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tiene derecho por su jornada de trabajo.

2. La EMPRESA permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado de cuatro (4) horas los días miércoles Santo y 6 de agosto de cada año, descanso que se tomará en la segunda mitad de la jornada respectiva.

Estas cuatro (4) horas de descanso se remunerarán como horas ordinarias diurnas. A quienes laboren la jornada completa se les remunerará esta labor como tiempo suplementario diurno independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. A los trabajadores de turnos o aquellos que por razón de servicio laboren de las dieciocho (18) horas a las seis (6) horas, las segundas cuatro (4) horas se les remunerarán como tiempo suplementario diurno independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. El personal que trabaja jornada ordinaria, tendrá derecho a este descanso a partir de las doce (12:00 M) horas.

ARTÍCULO 43. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, mediante previo aviso dado por escrito, o excepcionalmente en forma verbal, a su jefe inmediato o en su defecto a la Gerencia de Recursos Humanos, los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales.

1. El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a cinco (5) días de descanso.
2. La EMPRESA concederá al personal de la Compañía la licencia de maternidad o paternidad, según sea el caso de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación.



3. Por el fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el trabajador tendrá derecho a un día adicional sobre el periodo que establezca la Ley vigente. Si el evento 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, esta concederá permiso a un número no menor de cinco (5) trabajadores para asistir al sepelio.
5. En caso de alguna calamidad doméstica debidamente comprobada no contemplada en los numerales anteriores, la EMPRESA podrá otorgar permisos remunerados al trabajador afectado con un extensión que se determinará de acuerdo a las circunstancias específicas de cada situación. Este permiso deberá ser solicitado por el trabajador a su jefe directo, el que resolverá la petición previa consulta a la Gerencia de Recursos Humanos. La comprobación de la entrega de antecedentes que no sean verdaderos para obtener este permiso se considerara como falta grave.
6. La empresa concederá una hora diaria adicional a la otorgada en la Ley, 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. Para las trabajadoras de Plantas de Generación que no puedan hacer uso de este permiso, se les cancelará dos (2) horas extras diurnas por día efectivamente laborado, desde cuando regrese de licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumpla seis (6) meses de edad.
7. La EMPRESA a su juicio podrá conceder permisos remunerados que soliciten por escrito 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, siempre que las circunstancias así lo justifiquen.

PARÁGRAFO.

En estos casos no se descontará al trabajador el valor de su salario, una vez que se haya hecho uso del permiso remunerado, dentro de los Diez (10) días siguientes, el trabajador deberá presentar ante la Gerencia de Recursos Humanos los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso. En caso contrario, se procederá a efectuar los descuentos que sean procedentes en la siguiente liquidación de nómina.

CAPÍTULO VII SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 44. REAJUSTE DE SALARIOS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS.

La EMPRESA, para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 aumentará los salarios de los trabajadores activos, de la siguiente manera:

1. Para el año 2015 y a partir del 1 de septiembre de este año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en tres puntos porcentuales (3%) adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2014 que ya fue incrementado en enero de 2015.

Adicionalmente a lo anterior, la EMPRESA reconocerá en la nómina del mes de septiembre de 2015, un bono no constitutivo de salario equivalente al tres por ciento (3%) del salario básico mensual del trabajador o proporcional por fracción por tiempo laborado, por cada mes transcurrido entre enero y agosto de 2015. El salario básico que se tendrá en consideración para efectos de este aparte será el que devengaba el trabajador al 31 de agosto de 2015.

2. Para el año 2016 y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2015 más dos puntos porcentuales (2%).
3. Para el año 2017 y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al

Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2016 más uno y medio puntos porcentuales (1.5%).



4. Para el año 2018 y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2017 más un punto porcentual (1%).

Los incrementos salariales arriba indicados, modifican la estructura salarial existente en La Empresa.

Los aumentos salariales pactados en este artículo aplicarán al personal remunerado bajo el sistema de salario ordinario o tradicional.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. NIVELACIONES SALARIALES.

A partir del 01 de Septiembre y exclusivamente para el año 2015, la EMPRESA aplicará, adicional al tres por ciento (3%) del incremento de que trata el numeral 1 de este artículo, una nivelación salarial sólo a los trabajadores que se encuentran por debajo de la actual banda media de salarios de la Compañía por cargo, llevándolos a la sub-banda salarial siguiente según el gráfico señalado a continuación:

CARGO	MINIMO				MEDIO
	1	2	3	4	1
PROFESIONAL I	3.534.202	3.799.124	4.064.046	4.328.968	4.593.890
PROFESIONAL II	2.981.083	3.167.401	3.353.718	3.540.035	3.726.352
TECNOLOGO I	2.267.157	2.446.679	2.626.201	2.805.723	2.985.244
TECNOLOGO II	1.855.123	1.979.100	2.103.076	2.227.052	2.351.028
	1.562.209	1.673.901	1.785.593	1.897.285	2.008.977
TECNICO	1.200.948	1.296.064	1.391.180	1.486.296	1.581.411

ARTÍCULO 45. SALARIO MÍNIMO.

A los aprendices del SENA en etapa lectiva se les pagará el salario mínimo legal y durante la etapa productiva se les pagará el salario mínimo convencional vigente en la estructura de cargos de la EMPRESA.

lyft

ARTÍCULO 46. APROXIMACIONES DE FRACCIONES RESULTANTES

Para facilitar las operaciones en la elaboración de la nómina al aplicar los porcentajes de reajuste antes indicados, las fracciones resultantes entre un centavo (\$0,01) y cuarenta y nueve centavos (\$0,49), se aproximarán a la cifra en pesos inmediatamente anterior y las fracciones entre cincuenta centavos (\$0,50) y noventa y nueve centavos (\$0,99), se ajustarán a la cifra en pesos inmediatamente superior.

K

ARTÍCULO 47. AUXILIO DE TRANSPORTE.

1. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores un auxilio de transporte urbano cuyo monto será equivalente al valor oficial en día laborable de TRES (3) pasajes en buseta. Este auxilio de transporte se pagará por los 30 días del mes. Se exceptúan los días en que el trabajador se encuentre sancionado, en uso de vacaciones, incapacitado y en licencia sin sueldo.

Este auxilio de transporte es incompatible con el auxilio de transporte urbano legal. En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el gobierno nacional fuere superior al valor oficial en días laborables de tres (3) pasajes de buseta, la EMPRESA reconocerá la diferencia.

2. Para el personal que labore en Santa Fe de Bogotá y que resida en otros municipios o viceversa, 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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'E', 'G', 'S', 'A', '25'.

Handwritten signature in black ink.



cuantía equivalente al trescientos por ciento (300%) del valor oficial reconocido por el gobierno nacional como auxilio de transporte urbano legal. 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 en los mismos términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado es incompatible con el auxilio de transporte urbano y en consecuencia, los trabajadores a quienes se les aplique esta modalidad de auxilio, solo tendrán derecho al beneficio convencional.

PARÁGRAFO.

Este auxilio de transporte no se aplica a los trabajadores que laboran en las plantas generadoras y que se transportan en los buses proporcionados por la EMPRESA, con excepción de aquellos que tengan que trasladarse en transporte intermunicipal para utilizar éstos.

ARTÍCULO 48. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN.

La EMPRESA pagará a todos sus trabajadores como subsidio de almuerzo, por cada día efectivamente laborado, un valor equivalente a \$4.299 pesos a partir del 01 de Septiembre de 2015. Este subsidio podrá otorgarse en especie cuando la empresa suministre el almuerzo en las Plantas o Centros de Producción o en las dependencias de Bogotá, y seguirá desde luego teniendo incidencia en las prestaciones sociales legales o extralegales.

Para el personal que labora en la sede administrativa de Bogotá, la EMPRESA podrá reconocer en la modalidad de cheque alimentación la suma de dieciséis mil pesos (\$16.000) diarios por día efectivamente laborado, a partir del 01 de septiembre de 2015. De esta cantidad, el valor correspondiente a \$4.299 pesos del valor arriba considerado, tendrá incidencia prestacional, en tanto que el mayor valor no se considerará salario ni será tenido en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales o extralegales de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Para el personal que preste sus servicios en la Presa de Guavio, ubicada en el Municipio de Ubalá, se le entregará por concepto de alimentación y por día efectivamente trabajado, la suma de veinticinco mil pesos (\$25.000) diarios, a partir del 01 de Septiembre de 2015, de esta cantidad el valor correspondiente a los \$4.299 arriba considerados tendrá incidencia prestacional, en tanto que el mayor valor no se considerara salario ni será tenido en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales o extralegales de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Para los años 2016, 2017 y 2018, las sumas de este artículo se reajustarán en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 49. QUINQUENIOS.

La EMPRESA continuará pagando por nómina el valor de los quinquenios que en cada caso corresponda a más tardar 25 días después de haberse adquirido este derecho y en la siguiente forma:

- Primer quinquenio:** El valor de cuarenta (40) días de sueldo.
- Segundo quinquenio:** El valor de setenta y siete (77) días de sueldo.
- Tercer quinquenio:** El valor de ciento diez (110) días de sueldo.
- Cuarto quinquenio:** El valor de ciento cuarenta y cinco (145) días de sueldo.
- Quinto quinquenio:** El valor de ciento setenta y cinco (175) días de sueldo.
- Sexto quinquenio:** El valor de doscientos (200) 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 estos efectos, el promedio de los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía. En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará



proporcionalmente al tiempo servido después de dos (2) años de trabajo dentro de cada quinquenio.

Para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía parcial o definitiva y de la pensión de jubilación, se seguirá tomando una quinta parte del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando dicho quinquenio se haya causado dentro de los doce (12) meses de la respectiva liquidación.

A los trabajadores que cumplan quinquenios al servicio de la EMPRESA, pero que no tengan la edad requerida para entrar a gozar del beneficio de la pensión de jubilación, la EMPRESA le reconocerá la quinta parte del último quinquenio recibido, como factor de salario, cuando se les decrete o liquide la pensión.

ARTÍCULO 50. VIÁTICOS.

Cuando por razones de trabajo, la EMPRESA envíe a trabajar provisionalmente a cualquiera de sus trabajadores por más de un (1) día fuera de su sede habitual de trabajo, le pagará viáticos según la tabla que a continuación se detalla:

- a. Para los cargos de Profesionales, Ingenieros, Jefes Administrativos, Almacenistas y aquellos cuya función amerite desplazamiento de su lugar de trabajo por razones estrictamente laborales, el valor a reconocer corresponderá a la suma de Treinta Mil Pesos (\$30.000).

Si el desplazamiento se causa con regreso a la sede habitual de trabajo en un mismo día, la suma a reconocer será de Diez Mil Pesos (\$10.000).

Cuando el desplazamiento se efectúe a ciudades capitales de Departamento, los gastos correspondientes al transporte de Aeropuerto a la ciudad y viceversa, se reconocerán por reembolso de gastos.

- b. Para los cargos de Gerentes, Subgerentes, Jefes de División y Jefes de Generación Hidráulica, Térmica, Operación y Mantenimiento, el procedimiento a seguir será el de rendición de gastos para reembolso por la EMPRESA, conforme a lo establecido en la normativa correspondiente.

Para los asuntos contemplados en los dos (2) literales anteriores, la EMPRESA cancelará directamente los gastos de hospedaje en los hoteles disponibles para ese efecto, conforme a la instrucción impartida por la EMPRESA el 24 de septiembre de 1998.

PARÁGRAFO PRIMERO.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO.

Para el sitio de los trabajos donde la EMPRESA suministre los servicios de casino con alojamiento y alimentación, no habrá lugar al pago de viáticos.

ARTÍCULO 51. PRIMA DE LOCALIZACIÓN

Al personal que labore y resida en forma permanente en la Central de Generación Hidráulica del Guavio y la Presa ubicada en el Municipio de Ubalá, que sea beneficiario de esta Convención Colectiva de Trabajo, se le pagará mensualmente una Prima de localización cuyo monto a partir del 01 de septiembre del año 2015, será la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000).

PARÁGRAFO.

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.



ARTÍCULO 52. PRIMA DE DISPONIBILIDAD.

Se entiende por Prima de Disponibilidad, aquella que compense económicamente a los Ingenieros y Tecnólogos I que estén en calidad de disponibles durante la semana de Lunes a Viernes en horario suplementario a la jornada normal de trabajo, y que laboren efectivamente en el sitio de su trabajo durante la semana que prestó dicho servicio y los días sábado y domingo en jornada mínima de ocho (8) horas al día, con el objeto de atender emergencias o trabajos previamente programados que por sus características deban ser efectuados durante el fin de semana o en horas no laborables.

En consecuencia, a los Ingenieros convencionados que cumplen estos requisitos, se les pagará una prima de Trescientos Catorce Mil Doscientos Cinco pesos (\$314.205) mensuales a partir del 01 de Septiembre del año 2015.

Igualmente, a los tecnólogos I que cumplen estos requisitos, se les pagará una prima de Doscientos Cuarenta y Tres Mil Novecientos Once Pesos (\$243.911) mensuales a partir del 01 de Septiembre del año 2015.

Tendrán derecho a la Prima de Disponibilidad los trabajadores de las Plantas de Generación que se encuentren bajo las siguientes condiciones:

- a. Tener el cargo de Ingeniero Convencionado de Operación o Mantenimiento o de Tecnólogo I en las Centrales de Canoas / Muña, Salto, Laguneta, Darío Valencia, Guaca, Paraíso, Guavio, Martín del Corral, Betania y Cartagena.
- b. En el Centro de Producción Guavio – Ubalá, podrán hacer disponibilidad los trabajadores que sin tener la calidad de Ingenieros, sean designados por la Gerencia de Producción para estar disponibles durante una semana al mes. Para este evento el valor a reconocer por la semana trabajada, corresponderá a la suma de Ciento ochenta y Siete Mil veintitrés pesos (\$187.023) mensuales a partir del 01 de Septiembre del año 2015. En este caso particular el reconocimiento de esta prima de disponibilidad se efectuará a partir de la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- c. En todos los casos, la Disponibilidad debe ser autorizada por el Jefe de Generación Hidráulica, Térmica y el Gerente de Producción.
- d. El máximo tiempo de disponibilidad será de dos (2) semanas al mes por Ingeniero o trabajador.
- e. No tendrán derecho al reconocimiento de esta prima los Ingenieros Jefes de Generación Hidráulica y Térmica.

Esta Prima tiene incidencia prestacional.

PARÁGRAFO.

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 53. PRIMA DE JUNIO.

La EMPRESA pagará a cada trabajador en el mes de junio de cada año, una prima equivalente a cuarenta (40) días del salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la EMPRESA sin interrupción entre el 1 de enero y el 30 de junio y proporcionalmente al tiempo servido.

PARÁGRAFO.

Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación y prima de localización devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del año 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.



13 AGO-2015

En el monto de esta prima está incluida la prima de junio establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 54. PRIMA DE VACACIONES.

La EMPRESA reconocerá una prima de vacaciones equivalente a cincuenta y un (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 el caso de retiro de éste, si existe constancia de que ha solicitado las vacaciones en tiempo y la EMPRESA no se las ha concedido. Esta prima no se le pagará a los trabajadores que por retiro voluntario de la EMPRESA no hayan hecho uso de las vacaciones pendientes, ni aquellos que soliciten vacaciones en dinero, salvo que esta compensación sea dispuesta por la EMPRESA.

PARÁGRAFO.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso anterior, se tomará como base el último salario básico devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 55. PRIMA DE NAVIDAD.

La EMPRESA pagará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a cuarenta (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la EMPRESA sin interrupción entre el 1 de julio y el 31 de diciembre y proporcionalmente al tiempo servido.

PARÁGRAFO.

Para liquidar la prima de Navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación y prima de localización devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del año 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.

En el monto de esta prima está incluida la prima de Diciembre establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 56. PAGO DE CESANTÍAS.

La EMPRESA pagará directamente las cesantías parciales y definitivas del personal con régimen de retroactividad. Estas se pagarán en los siguientes casos:

1. Para cesantías definitivas.
2. Para cesantías parciales que liquide la EMPRESA con destino a la compra de vivienda del trabajador.
3. Para cesantías parciales que liquide la EMPRESA con el objeto de construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre el lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
4. Para cesantías parciales que liquide la EMPRESA con el objeto de ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
5. Para cesantías parciales que liquide la EMPRESA con destino a compra de terreno o lote solamente.
6. Para cesantías parciales que liquide la EMPRESA para liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador o su cónyuge.

A los trabajadores que hubieren ingresado a la EMPRESA a partir del 21 de noviembre de 1996, se les aplicará el régimen de cesantías consagrado en la ley 50 de 1990.

El trabajador podrá solicitar en cualquiera de los dos (2) regímenes de cesantía, su liquidación parcial para el pago de estudios superiores propios, de su cónyuge o compañera (o) permanente e hijos, previo el cumplimiento de los requisitos de ley, según el caso.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature



ARTÍCULO 57. AUXILIO COMPLEMENTARIO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ.

Los trabajadores a quienes la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente a la naturaleza del evento les reconozca una pensión de invalidez tendrán derecho a que la EMPRESA les incremente dicha pensión en una cantidad equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual devengado por el trabajador en el momento en que se le decreta la pensión y únicamente por el tiempo que la entidad respectiva lo reconozca.

ARTÍCULO 58. PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

1. RÉGIMEN ESPECIAL

La EMPRESA reconocerá la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados hasta el 31 de diciembre de 1991, en la siguiente forma:

- a. En la cuantía determinada por la Ley, a los trabajadores que hayan adquirido ese derecho, es decir, 20 años de servicio en entidades oficiales y 50 años de edad, siendo reemplazados preferencialmente por trabajadores de la EMPRESA que reúnan los requisitos indispensables en cuanto a la idoneidad y capacidad, siempre y cuando sea necesario proveer dichas vacantes.
- b. A los trabajadores que cumplan 50 años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la EMPRESA en forma continua o discontinua por más de 20 años, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la siguiente tabla

Tiempo de Servicio	% de pensión
20 años cumplidos	85%
21 años cumplidos	88%
22 años cumplidos	91%
23 años cumplidos	94%
24 años cumplidos	97%
25 años cumplidos	100%

- c. Cuando un trabajador cumpla 25 años de servicio a la EMPRESA, en forma continua o discontinua tendrá derecho a la pensión de jubilación, sin tener en cuenta la edad y de acuerdo con el porcentaje establecido para este caso en el literal b).
- d. En todos los casos, después que el trabajador haya cumplido 50 años de edad y 20 años o más de servicio, la EMPRESA se reserva el derecho de pensionarlo o aceptar que continúe como trabajador activo hasta el límite de 25 años de servicio cuando será pensionado.
- e. La EMPRESA continuará reconociendo y pagando directamente las pensiones e incluirá en nómina a los pensionados en un plazo de 30 días, contados desde la fecha en que reúnan la documentación respectiva, la presenten en la oficina correspondiente y hayan dado contestación las cajas concurrentes, cuando las hubiere.

2. RÉGIMEN APLICABLE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 1992.

El régimen de pensiones de los trabajadores que hubieren ingresado a la EMPRESA a partir del 1 de enero de 1992, será el legal vigente en el momento en que el trabajador deba acreditar los requisitos que exija la ley correspondiente.

PARÁGRAFO PRIMERO.

En los demás aspectos no tratados en este artículo, se procederá de acuerdo con las normas que estipula la Ley.

Para efectos de calcular el tiempo de servicio que da derecho a la pensión de jubilación, se computará el lapso servido por los aprendices del Sena durante las etapas lectiva y productiva



en la Empresa de Energía de Bogotá, E.S.P., en desarrollo del contrato de aprendizaje suscrito con la primera de las entidades mencionadas

PARÁGRAFO SEGUNDO.

La EMPRESA pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se pensionen a su servicio, un auxilio de marcha por una suma equivalente al valor de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales. Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

**CAPITULO VIII
REGLAMENTACIONES ESPECIALES**

ARTÍCULO 59. ESTABILIDAD LABORAL.

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

Podrán celebrarse contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido bajo las modalidades de: contrato a término fijo, contrato por obra o labor determinada, o para la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo.

Los contratos de que trata el presente artículo pueden darse por terminados, unilateralmente, si el trabajador incurre en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

Se fija una indemnización en los contratos a término indefinido por ruptura unilateral del contrato sin justa causa, en la siguiente forma:

- Si el trabajador tiene dos (2) años de servicio o menos, doscientos cincuenta (250) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de dos (2) años y menos de cuatro (4) años de servicio, trescientos cincuenta (350) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de cuatro (4) años y menos de seis (6) años de servicio, cuatrocientos (400) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de seis (6) años y menos de ocho (8) años de servicio, cuatrocientos cincuenta (450) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de ocho (8) años y menos de diez (10) años de servicio, quinientos (500) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de diez (10) años y hasta once (11) años de servicio, quinientos cincuenta (550) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de once (11) años y hasta doce (12) años de servicio, quinientos ochenta (580) días de salario.
- Si el trabajador tiene más de doce (12) años y hasta trece (13) años de servicio, seiscientos (600) días de salario.

Toda terminación de contrato para trabajadores que lleven trece (13) años o más de servicio continuos o discontinuos en la EMPRESA, se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los trámites señalados en el Régimen Disciplinario de la EMPRESA.

PARÁGRAFO.

Reintegro. En caso de acción judicial, la EMPRESA se someterá si hay fallos de reintegro, a dichas decisiones.

No constituye ruptura unilateral del contrato la circunstancia de que la EMPRESA retire al trabajador decretándole pensión de jubilación.

Las anteriores indemnizaciones no se aplican cuando el contrato de trabajo se termina durante el período de prueba.



ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO DE QUEJA.

Cuando un trabajador se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior jerárquico, indicándole expresamente la norma convencional o legal que considere vulnerada.

La EMPRESA deberá responder fundadamente y por escrito, en un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción del reclamo.

Ante la insatisfacción del trabajador, éste podrá recurrir -cuando fuere procedente- al Comité Laboral.

ARTÍCULO 61. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Cuando el empleador tenga conocimiento de una conducta asumida por un trabajador que pudiera llegar a constituir una falta de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el jefe inmediato citará a Audiencia de Descargos dentro de los quince (15) días hábiles subsiguientes indicando los hechos que se imputan al trabajador, acompañando los informes que tenga en su poder. De la citación a descargos del trabajador y sus anexos, le será enviada copia al sindicato.

La audiencia de descargos se celebrará en la Gerencia de Recursos Humanos, con la asistencia de los delegados del empleador, el trabajador acusado y dos delegados de SINTRAELECOL. De ella se levantará un acta en la que se harán constar las intervenciones de las partes. Dicha acta se suscribirá por quienes hayan inter venido en la diligencia y una copia de ella se entregará al trabajador y al Sindicato.

El empleador tendrá diez (10) días hábiles contados a partir de la audiencia de descargos para comunicar al trabajador acusado y al sindicato la decisión que ha tomado. Si la decisión es una suspensión disciplinaria o despido con justa causa, se indicará en la comunicación la fecha a partir de la cual se impone.

Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la comunicación que impone la sanción o el despido con justa causa, el trabajador o el sindicato podrán recurrir al Comité Laboral para que revise la decisión del empleador; se entiende que la interposición del recurso suspende la medida, exceptuando los casos de despido con justa causa.

El Comité tendrá un lapso de quince (15) días hábiles para resolver el reclamo y su decisión termina este procedimiento.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria o el despido con justa causa pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes no festivos.

ARTÍCULO 62. COMITÉ LABORAL .

El Comité Laboral estará integrado por cuatro (4) miembros con voz y voto, dos (2) en representación de la EMPRESA y que serán designados por la Gerencia General y dos (2) en representación del Sindicato nombrados por la Seccional Santa Fe de Bogotá - Cundinamarca. Las determinaciones del Comité serán tomadas mediante votación secreta cuando se trate de los eventos contemplados en el numeral 5. El Comité tendrá un(a) secretario(a) quien será quien lleve las actas correspondientes.

Dicho Comité decidirá sobre los siguientes asuntos:

1. Conformar Comisiones de Trabajo para el estudio, análisis y recomendación en temas que sean de interés para los trabajadores y la EMPRESA. En cada caso se determinará el objetivo asignado a la comisión, el plazo en que deberá rendir su informe y las facilidades que se otorgarán a los representantes de los trabajadores que la integran.



2. Definir las directrices o lineamientos que deben observar las Comisiones creadas por el Comité.
3. Todo reclamo que presente el Sindicato sobre la aplicación que le esté dando el patrono a la Convención Colectiva vigente entre las partes, o respecto del funcionamiento y marcha de los organismos creados por ella.
4. Los reclamos que formule el Sindicato sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo, de los derechos de los trabajadores y del Sindicato, siempre y cuando se haya recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja contemplada en la presente convención.
5. Los reclamos que surjan con ocasión de la imposición de sanciones o despidos con justa causa de la EMPRESA a los trabajadores. Esta facultad disciplinaria de la EMPRESA deberá ejercerse estrictamente conforme al procedimiento establecido en el artículo correspondiente al Régimen Disciplinario consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo, el cual deberá tener en cuenta el derecho de defensa consagrado en la Constitución y en el artículo 10° del Decreto Ley 2351 de 1965.
6. Las quejas que se formulen tanto por los traslados individuales de trabajadores a otros oficios o municipios del país, cuando estos movimientos de personal se estén llevado a cabo sin el consentimiento del trabajador involucrado como, asimismo, por las reclamaciones relacionadas con ascensos y promociones salariales del personal al que se le aplique la presente Convención Colectiva.
7. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben los derechos o las funciones legales y estatutarias que corresponden al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL.

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el Gerente General de la EMPRESA.

ARTÍCULO 63. CONTRATISTAS.

La ejecución de obras o labores que se enmarcan dentro del objetivo final de la EMPRESA y que aparezcan como permanentes o continuas en el tiempo, se llevarán a cabo preferencialmente con trabajadores propios.

ARTÍCULO 64. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

La EMPRESA revisará y actualizará el reglamento interno de trabajo de la EMPRESA que actualmente rige, en concordancia con las disposiciones legales vigentes y la actual naturaleza jurídica de la entidad.

ARTÍCULO 65. ESTRUCTURA DE CARGOS.

La esencia de la Estructura de Cargos de EMGESA, además de contribuir a las metas de productividad y al desarrollo de los trabajadores de la EMPRESA, es generar un ordenamiento organizacional adecuado a las necesidades, infraestructura, valores corporativos y objetivos estratégicos de la misma, teniendo como horizonte la eficiencia del servicio, la competitividad, el desarrollo personal y profesional del recurso humano requerido para el flujo normal de la actividad económica dentro del sector de la Generación y Comercialización de Energía.

Hacen parte de la estructura los siguientes aspectos:

- Descripción de cargos y funciones de la empresa
- Mapa de valoración de cargos
- Actas del proceso
- Estructura salarial



13 AGO 2015

SUELDO CONVENCIONAL – 2015					
	PUNTAJE	CARGOS	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
PROFESIONAL I	305-350	PROFESIONAL ASESORIA JURIDICA	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		PROFESIONAL I TESORERIA	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		PROFESIONAL DIV. CONTROL DE GESTION	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		PROFESIONAL DIV. ADMON PERSONAL	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		PROFESIONAL GERENCIA COMERCIAL	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		PROFESIONAL I DIV. OFICINA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		INGENIERO OPERACION GUAVIO Y BRB	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		INGENIERO MANTENIMIENTO I	3.534.202	4.593.890	5.512.668
		INGENIERO OPERACION ARB	3.534.202	4.593.890	5.512.668
	INGENIERO OPERACION TERMOZIPA	3.534.202	4.593.890	5.512.668	
PROFESIONAL II	265-304	PROFESIONAL DE APROVISIONAMIENTOS	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL CONTABILIDAD	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL II TESORERIA	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL CONTROL DE GESTION	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL PREVENCION DE RIESGOS	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL DE BIENESTAR	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL DIV. ADMON PERSONAL	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		INGENIERO MANTENIMIENTO II ARB	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		PROFESIONAL II DIV. OFICINA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	2.981.083	3.726.353	4.471.625
		JEFE ADMINISTRATIVO CENTRAL	2.981.083	3.726.353	4.471.625
TECNOLOGO I	201-264	SUPERVISOR DE OPERACIÓN	2.267.157	2.985.244	3.417.333



10-Ago 2015

SUELDO CONVENCIONAL – 2015					
	PUNTAJE	CARGOS	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
		OPERADOR CENTRO DE DESPACHO	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		TECNOLOGO I APROVISIONAMIENTOS	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		TECNOLOGO I PRESUPUESTO	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		TECNOLOGO I ELECTROMECANICO	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		TECNOLOGO I ELECTRONICO	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		COORDINADOR ALMACENES	2.267.157	2.985.244	3.417.333
		SECRETARIA EJECUTIVA	2.267.157	2.985.244	3.417.333
TECNOLOGO II	176-200	OPERADOR TABLERO MECANICO	1.855.123	2.351.028	2.538.589
		SECRETARIA GERENCIA	1.855.123	2.351.028	2.538.589
	153-175	OPERADOR CENTRAL GUAVIO	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		OPERADOR CENTRAL BRB	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		OPERADOR TURBINA	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		OPERADOR CENTRAL ARB	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO II CONTABLE	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO II ELECTRONICO	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO II OFICINA TECNICA	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO MECANICO II SUPERVISOR	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO II QUIMICO	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO ELECTRICO II SUPERVISOR	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO II	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO CIVIL II	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		TECNOLOGO CIVIL II SUPERVISOR	1.562.209	2.008.977	2.410.771
		OPERADOR PLANTA MENOR	1.562.209	2.008.977	2.410.771
TECNICO	116-152	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1.200.948	1.581.411	1.702.420

luff

h

h

h

h

h

h

h

h

h



13 AGO. 2015

SUELDO CONVENCIONAL – 2015					
	PUNTAJE	CARGOS	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
		OPERADOR AUXILIAR CENTRAL HIDRAULICA	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		OPERADOR TABLERO ELECTRICO	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		TECNICO ELECTRICO	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		TECNICO MECANICO	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		TECNICO SOLDADOR	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		TECNICO CIVIL	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		TECNICO AUTOCAD	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		ASISTENTE OPERACIÓN	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		ALMACENISTA	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		OPERADOR MAQUINARIA PESADA	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		ADMINISTRATIVO CENTRAL	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		SECRETARIA CENTRO DE PRODUCCION	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		CONDUCTOR	1.200.948	1.581.411	1.702.420
		SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL	1.200.948		

PARÁGRAFO TRANSITORIO.

Se conformará una Comisión integrada por 3 miembros de la organización Sindical y 3 miembros de la Empresa, que se reunirá en las siguientes fechas:

- Inicio: mes de noviembre de 2015.
- Suspender labores en los meses de Diciembre de 2015 y Enero de 2016.
- Reinicio de la Comisión: mes de Febrero de 2016.
- Terminación de la Comisión: mes de marzo de 2016. Si en la fecha señalada no hay acuerdo entre las partes, decidirán en conjunto y en última instancia el Representante Legal de la Compañía y el Representante Legal de SINTRAELECOL a más tardar el 30 de abril de 2016. Lo acordado será de aplicación inmediata.

La Comisión elaborará una nueva estructura de cargos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos que serán trabajados de manera conjunta:

- Revisión de denominación de cargos de la Convención Colectiva de Trabajo.
- Revisión descripciones de cargos.
- Homologación de requisitos.
- Valoración de cargos de trabajo metodología HAY (apoyo de consultoría externa contratado por la EMPRESA).
- Estructura de cargos, salarios y movilidad.



Durante el tiempo establecido, la EMPRESA dará las garantías necesarias a los miembros de la Comisión del Sindicato.

ARTÍCULO 66. PROCESO GESTIÓN POR OBJETIVOS.

A partir del 1 de octubre del año 2005 se implementará un Sistema de Gestión de Desempeño por Objetivos para los trabajadores beneficiados de la Convención Colectiva de Trabajo, el cual será desarrollado anualmente como parte fundamental del proceso de consolidación del desarrollo de los trabajadores en la Compañía y del aporte de los mismos a que la EMPRESA alcance mejores resultados.

Para el desarrollo de este proceso, Jefes y trabajadores conjuntamente deberán:

1. Acordar dentro de los meses de enero y febrero de cada año en conjunto, los objetivos de trabajo los cuales deben tener relación directa con el cargo que desempeña el trabajador.
2. Trimestralmente realizarán una revisión del nivel de cumplimiento de los mismos, al igual que cualquier modificación a la que haya lugar.

Por otro lado, cualquier inquietud o mediación por diferencias que surjan durante el proceso serán analizadas en Comité Laboral.

A partir del año 2006 se establece un bono de productividad, equivalente a un sueldo básico del trabajador, el cual no tendrá carácter salarial de acuerdo a la facultad otorgada a las partes por el artículo 15 de la ley 50 de 1990 y se cancelará de manera proporcional al nivel de cumplimiento de objetivos, teniendo como base el cumplimiento de objetivos del 80% y hasta un 120%. Para esto, la distribución del porcentaje de los objetivos sobre el resultado de cada trabajador será el siguiente:

- Objetivo Compañía: 15%
- Objetivo Gerencia o Área: 35%
- Objetivos puesto de trabajo: 40%
- Evaluación del Jefe: 10%

ARTÍCULO 67. VINCULACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES.

Las partes dejan expresa constancia que el siguiente acuerdo surgió en desarrollo de la negociación de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, la cual se realizó bajo la óptica de estimular la generación de empleo directo dentro de EMGESA S.A E.S.P, en conocimiento de que las prerrogativas que se mantienen solamente para trabajadores vinculados con anterioridad al 21 de septiembre de 2005, generan un costo para LA EMPRESA que solamente uede asumir como reconocimiento especial a su antigüedad y que al no serle aplicable a los trabajadores que ingresen a partir de esa fecha, permitirá costos laborales más competitivos hacia el futuro, que buscan, ante todo, la perdurabilidad de LA EMPRESA como fuente generadora de empleo.

Así mismo, con este acuerdo se busca fortalecer el derecho de asociación sindical para SINTRAIECOL.

Finalmente, las partes expresan que con este convenio se consolidan las buenas relaciones existentes entre Sindicato y Empresa.

Los trabajadores que ingresen a la EMPRESA con posterioridad a la firma de esta convención colectiva, no se les aplicarán los siguientes artículos de la misma:

- **Artículo 20** - Descuento de energía.
- **Artículo 49** - Quinquenios.
- **Artículo 26** - Cuotas a entidades de Seguridad Social.
- **Artículo 39** - Servicio Médico a Familiares.
- **Artículo 59** - Estabilidad. Se les aplicará lo establecido en la Ley.



- Las sumas que el trabajador reciba como subsidio de alimentación y de transporte, por acuerdo de las partes y con fundamento en lo señalado por el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no se consideran salario para ningún efecto legal.

No obstante lo anterior, la EMPRESA entregará única y exclusivamente para los trabajadores que ingresaron a Emgesa a partir del 21 de Septiembre de 2005, un bono de energía no constitutivo de salario conforme al Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, equivalente a doscientos cincuenta y cinco (255) kilovatios/hora/mes en el estrato cuatro (4) de la facturación de CODENSA S.A. ESP. Este beneficio aplicará a partir del 01 de Septiembre de 2015.

ARTÍCULO 68. SELECCIÓN DE PERSONAL.

Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la EMPRESA estime necesario cubrir.

Las vacantes serán cubiertas mediante traslados, promociones, ascensos o por nuevos ingresos. En este último caso la EMPRESA podrá utilizar cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente, en concordancia con lo establecido en el artículo que en la presente convención se refiere a la estabilidad laboral.

Para ocupar las vacantes que se produzcan en la EMPRESA, se consideraran los siguientes criterios:

1. Definido el perfil requerido para el cargo vacante, se efectuará la búsqueda de un posible candidato en el interior de la empresa.
2. En caso de no contar con el perfil requerido en la EMPRESA se acudirá a la selección de candidatos a nivel externo.

Para los procesos anteriores se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Un mínimo de experiencias en cargos de igual o menor categoría.
2. Consideración de la formación y capacitación recibida por el trabajador que sea inherente al cargo vacante.
3. Pruebas psicotécnicas relacionadas con el cargo, cuando según su naturaleza, así lo requieran.
4. Exámenes teórico-prácticos, en el caso de aquellos cargos que, según su naturaleza, así lo requieran.
5. Evaluación anual del desempeño.
6. Aporte al mejoramiento de los procesos en la empresa.

Al establecer la estructura de cargos se definirán aquellos cargos a los que se aplicarán las pruebas psicotécnicas y los exámenes teórico-prácticos.

La EMPRESA procurará que la contratación del personal nuevo se realice en el nivel inferior del cargo correspondiente.

ARTÍCULO 69. ACUERDO MARCO SECTORIAL.

SECCIÓN I

ANTECEDENTES

Los trabajadores de las Empresas de Energía Eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, SINTRAELECOL, presentaron al Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 y 1993, sendos documentos para convenir propuestas que, con el carácter de negociaciones nacionales, se incorporaran luego a manera de Convención Colectiva de Trabajo en los respectivos acuerdos suscritos en cada una de las Empresas. En los períodos señalados, y gracias a la intermediación del Ministerio, se suscribieron los respectivos acuerdos nacionales.

En el año de 1995 se presentó nuevamente un documento, denominado Pliego Único Nacional, que ha servido de base para las conversaciones actuales.

SECCIÓN II

EL ACUERDO MARCO SECTORIAL



13 AGO. 2015

En la presente ocasión, el Ministerio de Minas y Energía expuso a la representación de los trabajadores un documento que contenía los siguientes aspectos:

1. Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las Empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional.
2. Que un Marco de acuerdos no sólo sirve para contribuir a preservar la supervivencia económica de las Empresas, sino también para hallar hacia adelante unos mecanismos de eficiencia y productividad que contribuyan a ese propósito y también a garantizar ante los usuarios la preservación del servicio público, además de velar por el cumplimiento de metas en este campo.
3. Que en consecuencia, es necesario establecer unos procedimientos adecuados al logro de soluciones realistas basadas en esta concertación de políticas, siempre y cuando las circunstancias así lo aconsejen y en ningún caso se perjudiquen ni los deberes legales de las Empresas, ni los derechos de los trabajadores, ni de los organismos que los representen.

A su vez SINTRAELECOL planteó:

1. La Constitución Política Nacional garantiza el derecho a la Negociación Colectiva y es deber del Gobierno promover la concertación de los conflictos como principio.
2. Corresponde al Ministerio de Minas y Energía adoptar la política para el Sector Eléctrico.
3. SINTRAELECOL es un Sindicato de Industria que agrupa a la mayoría de los trabajadores en los establecimientos del Sector Eléctrico y tiene su representación para todos los efectos de la contratación colectiva según lo manda la Ley.
4. De conformidad con la ley se pueden crear los mecanismos, reglas y procedimientos para el trámite y solución del Pliego Único Nacional presentado por SINTRAELECOL.

En tal virtud, y mientras las condiciones así lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se expiden más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la Sección III.

lefb

**SECCIÓN III
COMPROMISOS**

- a. Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuestas sociales, laborales o de la problemática Eléctrica, previo análisis, el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la Organización Sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.
- b. La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquier de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la instalación.
- c. Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La Comisión

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials and numbers]



determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las Empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.

d. Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales:

- De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;
- De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;
- De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada empresa.

SECCIÓN IV SITUACIÓN ACTUAL

En lo sucesivo las decisiones de naturaleza laboral que surjan del Acuerdo Marco Sectorial serán presentadas para que conjuntamente la EMPRESA y el Sindicato estudien y analicen todas y cada una de las decisiones del Acuerdo respectivo, con el objeto de concertar acuerdos para ser incorporados a la Convención Colectiva, según la naturaleza jurídica de la EMPRESA y sus posibilidades económicas. Estos acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes.

ARTÍCULO 70. RECONOCIMIENTO ACUERDO MARCO GLOBAL.

Las partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo acuerdan dar cumplimiento en sus relaciones, a las disposiciones del Acuerdo Marco Global del Grupo Enel.

ARTICULO 71. DEFINICIÓN DE IPC.

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC el índice de precios al consumidor para los doce (12) meses anteriores al inicio de cada año durante la vigencia de la convención, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

ARTÍCULO 72. CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los afiliados a SINTRAELECOL y a aquellos trabajadores de la EMPRESA a quienes deba hacerseles extensiva de conformidad a la ley. Con todo, no será aplicable a:

1. Quienes desempeñen los cargos de Gerentes, Subgerentes y Jefes de División.
2. Las personas que ocupen los cargos de Jefes de Plantas Generadoras.

ARTÍCULO 73. GARANTÍAS PARA LA LIBERTAD SINDICAL .

La EMPRESA incluirá en los contratos, civiles o comerciales, que suscriba con personas naturales o jurídicas y que presten con sus trabajadores labores y/o servicios en cualquiera de las actividades de la empresa, cláusulas que promuevan el cumplimiento de la ley laboral por parte de los contratistas para con sus trabajadores, que protejan los derechos de los trabajadores incluido el de asociación sindical y de seguridad social. Es entendido que esas cláusulas no significan una modificación a la definición de contratista independiente que establece la ley.

La EMPRESA realizará auditorías a sus empresas contratistas con el objeto de verificar que éstas den estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales que tienen con sus trabajadores de conformidad con la estipulaciones constitucionales, legales y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia. Los resultados de estas auditorías le serán puestos en conocimiento a SINTRAELECOL a través del comité laboral previa solicitud del sindicato en cada caso.

ARTÍCULO 74. RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS A TRABAJADORES CON EXPECTATIVA DE PENSIÓN LEGAL.

La Empresa no podrá negar el reconocimiento de los derechos establecidos en la presente Convención Colectiva, a ningún trabajador por el hecho de encontrarse ante un expectativa

cercana de retiro por pensión legal, y siempre y cuando los mismos hubieren sido efectivamente causados. Con el objetivo de garantizar el pago de acreencias que pueda dejar el trabajador al momento de su desvinculación por la causa señalada, la Empresa podrá exigirle la totalidad de garantías que aseguren su pago.



ARTÍCULO 75. PRIMER EMPLEO.

La Empresa, para la vinculación de nuevos trabajadores, practicantes y aprendices tendrá en cuenta a los hijos de trabajadores menores de veintiocho (28) años que ingresen por primera vez al mercado laboral, siempre y cuando los mismos cumplan con los perfiles, requisitos y pruebas del cargo.

ARTÍCULO 76. SALARIO MÍNIMO MENSUAL CONVENCIONAL.

Las partes entienden por salario mínimo mensual convencional, el valor mínimo de enganche establecido dentro de la estructura de cargos de la compañía para el primer nivel del cargo allí relacionado. En cualquier caso, la empresa se compromete a no tener trabajadores a su servicio por debajo de los mínimos de enganche para cada uno de los niveles del cargo.

ARTÍCULO 77. TRABAJADORES MISIONALES.

A partir del 1 de enero de 2016, las actividades de operación y el proceso de análisis físico-químico y producción de agua para calderas, se gestionara en la Central de Termostiza con personal directo.

ARTÍCULO 78. EXONERACIÓN DEL SERVICIO.

Alternativas de retiro. La EMPRESA considerará a futuro el análisis junto con SINTRAELECOL, de eventuales alternativas de retiro extralegal bajo condiciones más favorables que las de Ley, para los trabajadores que a su criterio y elección decida ofrecerles dichas opciones, y siempre y cuando las disposiciones constitucionales y legales y las condiciones económicas de la EMPRESA así lo permitieren. En cualquier caso, la decisión final sobre la implementación de cualquier alternativa será de la EMPRESA.

ARTÍCULO 79. PENSION POR ALTO RIESGO.

Actividades del Sector eléctrico. La EMPRESA y SINTRAELECOL reconocen la importancia del manejo adecuado de la política de seguridad y salud en el trabajo respecto de las actividades desarrolladas por los trabajadores del sector eléctrico. Por ello, las partes trabajaran mancomunadamente en el análisis de una propuesta para ser presentada al Gobierno Nacional a fin de que éste valore y establezca regulaciones en la materia aplicables al sector, en beneficio de los trabajadores y del negocio de generación eléctrica.

Wfr

ARTÍCULO 80. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION.

La Empresa editará y distribuirá a cada trabajador un (1) folleto de la presente Convención, dentro de los primeros treinta (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella a cada uno de sus trabajadores.

**CAPITULO IX
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

ARTÍCULO TRANSITORIO 1. BONO POR RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

La EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL al 20 de junio de 2015, un bono de firma no constitutivo de salario conforme al Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, por valor de un millón ochocientos mil pesos (\$1.800.000).

ARTÍCULO TRANSITORIO 2. APOYO A LA COMISIÓN NEGOCIADORA ACTUAL.

A aquellos miembros de la comisión negociadora actual que no recibe el diferencial del veinte por ciento (20%) de su salario básico por efectos de permiso sindical, se les reconocerá por una única vez dicho diferencial por el tiempo transcurrido entre el inicio de la etapa de arreglo directo y la fecha de este acuerdo.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials and marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten initials and marks]



ARTÍCULO TRANSITORIO 3. APOYO SINDICAL

La EMPRESA otorgará por una única vez en el año 2015, la suma de veinticinco millones de pesos (\$25.000.000) para el sindicato: 50% con destino a la seccional de Bogotá y cincuenta por ciento (50%) con destino a la Junta Directiva Nacional. Adicionalmente y por una única vez en el año 2015, se reconocerá como bonificación una suma de treinta y siete millones de pesos (\$37.000.000) con destino a la Junta Directiva Nacional.

CONSTANCIA CONVENCION COLECTIVA

En constancia del acuerdo alcanzado, firman los intervinientes el 13 de Agosto de 2015:

POR LA EMPRESA

LUCIO RUBIO DIAZ
C.C. 1.020.765.653

BRUNO RIGA
C.E. 510.198

RAFAEL CARBONELL BLANCO
CC.8.720.332

MARIA MAGDALENA MURCIA E.
CC.20.677.609

CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO
CC.80.415.205

JUAN CARLOS GROSSO
CC.80.385.863

DANIEL BARAHONA DIAZ
C.C.80.076.426

POR EL SINDICATO

PABLO EMILIO SANTOS NIETO
C.C.13.473.598

CARLOS FERNANDO CASAS RODRIGUEZ
CC. 79.106.244

JAME NICOLÁS PINZÓN
CC.79.300.183

JOSÉ RICARDO RUBIANO
C.G. 79.348.335

JORGE ENRIQUE AVENDAÑO
CC.11.345.696

HERNAN RAMIREZ MORENO
CC.12.129.807

MANUEL VICENTE JIMÉNEZ
CC. 80.264.167

GONZALO RAMIREZ APONTE
CC. 80.261.649

CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA
C.C. 91.236.441