



2023 - 2025

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. – SINTRAELECOL
2023 - 2025



16 de diciembre de 2022.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. – SINTRAELECOL 2023 – 2025

16 de diciembre de 2022.



En la ciudad de Bogotá D.C, a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de 2022, se reunieron: el señor LUCIO RUBIO DÍAZ, en su calidad de Representante Legal de ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P.; los señores DAVIDE PROCOPIO, CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO, AMIRA LILIANA FLOREZ VELEZ, MIGUEL FERNANDO REY BERNAL, DENIS ADRIAN ALBARRACÍN VACCA Y ANGELA ADRIANA CELIS BUSTOS miembros de la Comisión Negociadora designada por la EMPRESA; el señor HERIBERTO ENRIQUE AVENDAÑO GARCÍA, en su calidad de Presidente Nacional y Representante Legal del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL; y los señores CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA, JOSÉ RICARDO RUBIANO MEDINA, MANUEL VICENTE JIMENEZ CASTILLO, SAUL NOVA SÁNCHEZ, SANTOS MIGUEL RIVEROS GUTIÉRREZ, GIOVANNI MALAGÓN RUÍZ, JOSÉ RICARDO BOLÍVAR CORTES, y GIOVANA ALEJANDRA GÓMEZ RUBIO, 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 ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. y sus trabajadores por un período de tres (3) años contados a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Contenido

TÍTULO I	
CLÁUSULAS NORMATIVAS.....	8
CAPÍTULO I.....	8
PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN	8
ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES.....	8
ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	8
ARTÍCULO 3. DERECHOS Y OBLIGACIONES CONVENCIONALES.....	8
ARTÍCULO 4. FAVORABILIDAD	8
ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN	8
ARTÍCULO 6. SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	8
ARTÍCULO 7. PROHIBICIÓN DE CELEBRAR PACTOS COLECTIVOS	8
ARTÍCULO 8. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR E INCREMENTO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV).....	8
ARTÍCULO 9. NOMBRE DEL SINDICATO	9
CAPÍTULO II	
RELACIONES DE LA EMPRESA CON EL SINDICATO.....	9
ARTÍCULO 10. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	9
ARTÍCULO 11. FUERO SINDICAL	9
ARTÍCULO 12. PERMISOS SINDICALES.....	9
ARTÍCULO 13. DESCUENTOS SINDICALES.....	10
ARTÍCULO 14. AYUDAS PARA EL SINDICATO	11
ARTÍCULO 15. AUDIENCIAS.....	11
ARTÍCULO 16. COMITÉ LABORAL	11
ARTÍCULO 17. DERECHO A LA INFORMACIÓN.....	11
ARTÍCULO 18. ACUERDO MARCO SECTORIAL SECCIÓN I. ANTECEDENTES	12
ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTO ACUERDO MARCO GLOBAL.....	13
ARTÍCULO 20. GARANTÍAS PARA LA LIBERTAD SINDICAL	13
CAPÍTULO III	
DISPOSICIONES ESPECIALES	13
ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	13
ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	13
ARTÍCULO 23. ESTABILIDAD LABORAL	14
ARTÍCULO 24. PROMOCIONES Y ASCENSOS	15
ARTÍCULO 25. CONTRATISTAS.....	16
ARTÍCULO 26. TRABAJOS MISIONALES.....	16
ARTÍCULO 27. TRABAJADORES EN MISIÓN.....	16

TÍTULO II

CLÁUSULAS ECONÓMICAS 16

CAPÍTULO I

AUXILIOS, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES16

ARTÍCULO 28. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN	16
ARTÍCULO 29. GUARDERÍAS INFANTILES	17
ARTÍCULO 30. AUXILIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR.....	18
ARTÍCULO 31. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN.....	18
ARTÍCULO 32. FUNCIONAMIENTO DE CASINOS DE PLANTAS Y SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN EN BOGOTÁ.....	19
ARTÍCULO 33. BENEFICIO DE ENERGÍA.....	19
ARTÍCULO 34. CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL	21

CAPÍTULO II

PRESTACIONES EXTRALEGALES21

ARTÍCULO 35. PRIMA DE JUNIO	21
ARTÍCULO 36. PRIMA DE NAVIDAD	22
ARTÍCULO 37. PRIMA DE VACACIONES.....	23
ARTÍCULO 38. QUINQUENIOS	23
ARTÍCULO 39. PAGO DIRECTO DE CESANTÍAS.....	24
ARTÍCULO 40. PENSIÓN DE INVALIDEZ.....	24
ARTÍCULO 41. PENSIÓN DE JUBILACIÓN	24
ARTÍCULO 42. SEGURO DE VIDA.....	25
ARTÍCULO 43. AUXILIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO.....	25
ARTÍCULO 44. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS	26

CAPÍTULO III

BIENESTAR SOCIAL..... 26

ARTÍCULO 45. PRÉSTAMO DE VIVIENDA.....	26
ARTÍCULO 46. PRÉSTAMO DE VEHÍCULO	27
ARTÍCULO 47. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN	28
ARTÍCULO 48. INCENTIVO AL AHORRO.....	29
ARTÍCULO 49. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES	29
ARTÍCULO 50. CAPACITACIÓN	30
ARTÍCULO 51. SERVICIO PARA CONDUCTORES	30
ARTÍCULO 52. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES.....	30
ARTÍCULO 53. AUXILIO DE CALIDAD DE VIDA.....	30
ARTÍCULO 54. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS	30
ARTÍCULO 55. PRIMA DE LOCALIZACIÓN	35
ARTÍCULO 56. PRIMA DE DISPONIBILIDAD.....	35

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD INDUSTRIAL..... 36

ARTÍCULO 57. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	36
ARTÍCULO 58. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO.....	36

CAPÍTULO V	
TRANSPORTE	42
ARTÍCULO 59. AUXILIO DE TRANSPORTE.....	42
ARTÍCULO 60. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES.....	44
ARTÍCULO 61. VIÁTICOS	44
ARTÍCULO 62. AUXILIO ECONÓMICO POR SALIR DE LA ZONA DE TRABAJO PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET Y ENEL X.....	45
CAPÍTULO VI	
JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS	46
ARTÍCULO 63. JORNADA DE TRABAJO.....	46
ARTÍCULO 64. DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS.....	47
ARTÍCULO 65. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES.....	47
CAPÍTULO VII	
SALARIOS.....	48
ARTÍCULO 66. AUMENTO DE SALARIOS.....	48
ARTÍCULO 67. PROCESO GESTIÓN POR OBJETIVOS.....	48
ARTÍCULO 68. SALARIO MÍNIMO	50
ARTÍCULO 69. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN LÍNEA VIVA.....	50
CAPÍTULO VIII	
DISPOSICIONES VARIAS.....	50
ARTÍCULO 70. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN.....	50
ARTÍCULO 71. VIGENCIA.....	50
ARTÍCULO 72. ALTERNATIVAS DE RETIRO	50
ARTÍCULO 73. AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN.....	50
ARTÍCULO 74. TRASLADOS DE PERSONAL	51
ARTÍCULO 75. PLAN EXEQUIAL.....	51
ARTÍCULO 76. INCLUSIÓN EN NÓMINA DE PENSIONADOS DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA Y DERECHOS DE LOS MISMOS.....	51
ARTÍCULO 77. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	51
ARTÍCULO 78. RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS A TRABAJADORES CON EXPECTATIVA DE PENSIÓN LEGAL	51
ARTÍCULO 79. PRIMER EMPLEO.....	52
ARTÍCULO 80. PENSIÓN POR ALTO RIESGO.....	52
ARTÍCULO 81. ESTATUTO DE LA PERSONA.....	52
ARTÍCULO 82. ARTÍCULOS INCLUIDOS	52
CAPÍTULO IX	
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	52
ARTÍCULO TRANSITORIO 1. APOYO SINDICAL.....	52
ARTÍCULO TRANSITORIO 2. BONO DE FIRMA.....	52

TÍTULO I

CLÁUSULAS NORMATIVAS

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende la EMPRESA como la sociedad ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P y por SINDICATO, al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAEECOL.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se fundamenta 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 consagrados en esta Convención Colectiva de Trabajo, serán los únicos extralegales aplicables en ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P., así como los usos y costumbres vigentes, conforme a la Ley.

ARTÍCULO 4. FAVORABILIDAD

Las normas legales dictadas durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que obliguen a la EMPRESA y sean más favorables para los trabajadores, prevalecerán sobre ésta.

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los afiliados al Sindicato y a aquellos trabajadores de la Empresa a quienes deba hacerse extensiva de conformidad con la Ley. Con todo, no será aplicable a los siguientes cargos:

Gerente General
Asesores y Asistentes de Gerencia
Secretario General
Gerentes y Directores
Subgerentes y Subdirectores
Audidores
Jefes de División
Jefes de Departamento
Trabajadores con régimen de salario integral

ARTÍCULO 6. 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 la 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.

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.

En el evento de sustitución patronal en los términos del presente artículo, las empresas respetarán para los trabajadores su antigüedad laboral y fecha de ingreso.

ARTÍCULO 7. PROHIBICIÓN DE CELEBRAR PACTOS COLECTIVOS

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

ARTÍCULO 8. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR E INCREMENTO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE (SMLMV)

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC el índice de precios al consumidor ponderado nacional año completo para los doce (12) meses anteriores al inicio de cada año durante la vigencia de la Convención, certificado por el

DANE o la entidad que haga sus veces. El incremento del salario mínimo corresponde al porcentaje del incremento decretado unilateralmente por el Gobierno al inicio de cada año o previo acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales o quien hiciere sus veces.

ARTÍCULO 9. 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

RELACIONES DE LA EMPRESA CON EL SINDICATO

ARTÍCULO 10. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La EMPRESA reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia –SINTRAELECOL, con Personería Jurídica N° 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 del Trabajo y en los términos y para los fines contemplados en el artículo 373 del mismo Código.

ARTÍCULO 11. 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 Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca.

PARÁGRAFO

Para el caso de trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC) que sean directivos sindicales de SINTRAELECOL, se les aplicará la siguiente redacción en materia de fuero sindical, la cual corresponde al actual texto del artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC–Sintraelec 2016–2018:

"La EMPRESA reconoce la garantía del fuero sindical al personal directivo del sindicato, así:

1. Subdirectivas: Diez (10) directivos y dos (2) de la Comisión de Reclamos de la Empresa constituida en los términos de Ley.

2. Comités Seccionales: Seis (6) directivos.

Los directivos sindicales que hagan dejación de sus cargos por terminación del período reglamentario, gozarán del fuero por el término de un año."

ARTÍCULO 12. PERMISOS SINDICALES

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

1. A los miembros principales de la Comisión Negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos y su eventual prórroga, a los representantes designados por los trabajadores, pero solamente por el tiempo que dure ésta.
2. A los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados o a la Asamblea Departamental de Delegados, o a los trabajadores convocados a una Asamblea Especial de Afiliados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. Así mismo la EMPRESA facilitará un bus para el transporte de los delegados a la ciudad correspondiente.
3. De otra parte, la EMPRESA concede un máximo de 1900 días hábiles de permiso al año para que los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL desempeñen sus funciones sindicales inherentes a la organización. La Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca decidirá de conformidad con sus necesidades, la destinación, distribución y asignación del número de permisos indicados, entre sus afiliados. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus veces, con mínimo dos (2) días hábiles de anticipación y por escrito la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en este numeral. De la bolsa de permisos antes mencionada el sindicato no podrá solicitar permisos por más de quince (15) días hábiles al mes para un mismo afiliado.
4. La EMPRESA concederá hasta doce (12) 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 Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca o para integrar el Comité Ejecutivo de la federación o confederación a la que se encuentre afiliado SINTRAELECOL. Los permisos mencionados solo podrán ser solicitados por el mes completo.

5. Para los cursos, congresos o seminarios sindicales internacionales, la EMPRESA sólo otorgará permisos a seis (6) miembros del sindicato que fuesen designados durante cada año de vigencia de la Convención por la Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca. La EMPRESA costeará los pasajes aéreos de ida y regreso y alojamiento de cada delegado a través de la plataforma destinada por esta para tal fin y adicionalmente les suministrará por concepto de viáticos el valor de treinta dólares (US\$30) diarios hasta por un término de quince (15) días. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus veces, con mínimo doce (12) días hábiles de anticipación y por escrito, la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en este numeral.

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.

6. Para los cursos, congresos o seminarios de carácter nacional, la EMPRESA solo otorgará permiso a veinte (20) trabajadores durante cada año de vigencia de la Convención, que fueren designados por la Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca. La EMPRESA costeará los pasajes de ida y regreso, hospedaje y les suministrará viáticos de acuerdo con el artículo 61 de viáticos vigente en esta Convención, por el tiempo que dure el evento. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus veces, con mínimo diez (10) días hábiles de anticipación y por escrito, la destinación, asignación y distribución de los permisos solicitados en este numeral.
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 Subdirectiva Bogotá –Cundinamarca.

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

8. La EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, por una sola vez durante la vigencia de la Convención Colectiva y sus respectivas prórrogas, y entendiéndose como hábiles los días de lunes a viernes, a tres (3) trabajadores designados por SINTRAELECOL, durante diez (10) días hábiles para cada uno, en el último semestre de vigencia de la convención colectiva de trabajo para efectos de preparación de negociación colectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO

A los directivos sindicales que disfruten de permiso sindical permanente, la EMPRESA les pagará un recargo equivalente al 30% de su salario básico mensual, con incidencia salarial.

Este párrafo primero no se aplica a trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC).

PARÁGRAFO SEGUNDO

En el caso de trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC) que sean directivos sindicales de SINTRAELECOL, se les aplicará la siguiente redacción en materia de sobresueldo por permiso sindical, excluyente con el 30% señalado en el PARÁGRAFO PRIMERO, y que corresponde al texto actual del artículo 10 párrafo primero de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelec 2016-2018:

“Las partes acuerdan para los trabajadores de la EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. ESP vinculados con anterioridad al 01 de octubre de 2016, que tengan la calidad de miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL; miembros de la Subdirectiva Seccional Bogotá- Cundinamarca de SINTRAELECOL; y presidentes de subdirectivas municipales y comités seccionales de SINTRAELECOL, 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.”

ARTÍCULO 13. 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, sobre el salario básico. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley. La EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva, por una sola vez, el 50% del incremento mensual del salario básico pactado para cada año de vigencia de la Convención. Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la EMPRESA descontará las cuotas convencionales.

ARTÍCULO 14. AYUDAS PARA EL SINDICATO

La EMPRESA pagará a título de ayuda al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca, en el mes de enero de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una suma equivalente al ciento ochenta (180) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

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 la seccionales municipales sindicales legalmente constituidas de Termostiza, Charquito, Tequendama, San Antonio y Limonar, y gestionará la consecución de las mismas para las otras seccionales.

ARTÍCULO 15. AUDIENCIAS

El Gerente General de la EMPRESA recibirá a dos (2) representantes de la Directiva Nacional o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del SINDICATO, un (1) día hábil de cada mes, con previa información al respecto, para estudiar los problemas de carácter laboral que se presenten. En casos urgentes, y previa solicitud de audiencia, los representantes sindicales serán recibidos para tratar asuntos concretos. De igual manera, el Gerente de Personas y Organización de la EMPRESA recibirá a estos representantes, un (1) día hábil de cada mes, siguiendo el mismo procedimiento anteriormente descrito. Lo anterior, sin perjuicio que estas mismas materias sean planteadas inicialmente en las plantas generadoras y las respectivas jefaturas de áreas.

ARTÍCULO 16. COMITÉ LABORAL

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

Este Comité tomará decisiones sobre los siguientes asuntos:

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

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el Gerente de Personas y Organización.

ARTÍCULO 17. DERECHO A LA 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 18. ACUERDO MARCO SECTORIAL

SECCIÓN I. ANTECEDENTES

Los trabajadores de las Empresas de Energía Eléctrica asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad 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 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

En la respectiva 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 como éste 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.

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 propuesta 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 cualquiera 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 (5) 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 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:
 - Recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía

- Recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía
- Decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada empresa.

Sección IV. Situación Actual

La presente Convención Colectiva de Trabajo incluye en su texto las decisiones centrales del Acuerdo Marco Sectorial de fecha noviembre 18 de 1999 relativas a salud ocupacional, incremento de salarios y beneficios, régimen disciplinario, permisos sindicales, capacitación y vivienda, las que han sido incorporadas y algunas mejoradas, según la naturaleza jurídica y las posibilidades económicas y operacionales de la EMPRESA.

Como consecuencia del Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 y con ocasión de suscribir la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, La EMPRESA y SINTRAELECOL manifiestan su voluntad de analizar en forma conjunta todas y cada una de las decisiones de carácter laboral contenidas en el Acuerdo Marco Sectorial respectivo con el objeto de concretar acuerdos para ser incorporados en la Convención Colectiva de Trabajo, según la naturaleza jurídica y las posibilidades económicas de la EMPRESA. Estos acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes.

ARTÍCULO 19. 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.

ARTÍCULO 20. 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 las 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.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

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

La EMPRESA deberá responder fundadamente y por escrito en un plazo que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del reclamo. Ante la insatisfacción del trabajador, este podrá recurrir -cuando fuere procedente- al Comité Laboral.

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

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

1. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación, el Jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos. Este escrito irá acompañado de copia de las pruebas pertinentes.
2. Con el fin de garantizar el derecho de defensa, le será enviada al mismo tiempo copia a SINTRAELECOL Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca, de la citación a descargos al trabajador y sus anexos.
3. La audiencia debe tener lugar dentro de los once (11) y veinte (20) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en esta se oirá directamente al inculcado en descargos o justificaciones, y si este fuere sindicalizado, deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical. En caso de no ser sindicalizado podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.

4. Si el trabajador no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de ésta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por la EMPRESA. No obstante, el trabajador podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día que haya sido fijado para realizar la audiencia.
5. En todo caso, se dejará constancia escrita de la audiencia mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas. El acta será firmada por los que en ella intervengan y se entregará copia al trabajador inculpado y a los representantes sindicales.
6. Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para la EMPRESA, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los diez (10) y quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación.
7. La decisión que tome la EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Comité Laboral dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación tendrá efectos suspensivos de la misma. El Comité analizará las actas y pruebas presentadas y votará sobre si se sanciona o no al trabajador en la siguiente reunión que tenga después de la fecha en que sea recibida la apelación.
8. En caso de que el resultado del Comité sea empate, decidirá el Gerente General de la EMPRESA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la determinación del Comité.
9. La sanción, en caso de que sea determinada por el Comité o por el Gerente General deberá comunicarse al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y comenzará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación.
10. La sanción así impuesta no tendrá ningún otro recurso, sin perjuicio de que el trabajador recurra a la jurisdicción laboral, si lo considera conveniente.
11. No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido.
12. Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes.

En caso de que la falta cometida sea considerada grave, el trabajador será citado a audiencia de cargos y descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comisión de la falta. Igualmente, se citará al SINDICATO, enviándole copia de la carta de citación y de las pruebas documentales existentes.

La EMPRESA tomará la determinación de despedir o no al trabajador a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes y la comunicará inmediatamente. Contra esta decisión, procederá el recurso de apelación ante el Comité Laboral dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, sin que ello afecte la efectividad del despido; así mismo, el trabajador podrá recurrir a la jurisdicción laboral.

En caso de que el resultado del Comité sea de empate, decidirá el Gerente General de la EMPRESA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la determinación tomada por el Comité.

PARÁGRAFO.

Los efectos de las sanciones tendrán vigencia de doce (12) meses contados desde la aplicación de la decisión disciplinaria; pasado este tiempo no se tendrán en cuenta como antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 23. 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 7 del decreto 2351 de 1965.

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 reconociéndole pensión de jubilación.

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

A. RÉGIMEN GENERAL

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 cuatro (4) años y menos de seis (6) años de servicio, cuatrocientos (400) días de salario.
- Si el trabajador tiene seis (6) años y menos de ocho (8) años de servicio, cuatrocientos cincuenta (450) días de salario.
- Si el trabajador tiene ocho (8) años y menos de diez (10) años de servicio, quinientos (500) días de salario.
- Si el trabajador tiene 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 establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO AL LITERAL A. Trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados desde 01 de enero de 2004 y trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. desde el 21 septiembre de 2005.

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados desde 01 de enero de 2004 y trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. desde el 21 septiembre de 2005, se les aplicará la indemnización legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en caso de despido unilateral y sin justa causa por parte de la EMPRESA, la cual reemplaza en todas sus partes el beneficio de Estabilidad Laboral consagrado en el artículo 23 literal A de la presente convención colectiva de trabajo.

B. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, se les aplicará la siguiente tabla de indemnización por ruptura unilateral del contrato a término indefinido sin justa causa:

- 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 cuatro (4) años y menos de seis (6) años de servicio, cuatrocientos (400) días de salario.
- Si el trabajador tiene seis (6) años y menos de ocho (8) años de servicio, cuatrocientos cincuenta (450) días de salario.
- Si el trabajador tiene ocho (8) años y menos de diez (10) años de servicio, quinientos (500) días de salario.

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, y que tengan 10 años o más de servicio para la empresa, se les pagará a título de indemnización por ruptura unilateral del contrato a término indefinido sin justa causa, lo establecido en el Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965 y además los reajustes que especificamos a continuación:

- Si el trabajador lleva más de 10 años de servicios continuos se le pagarán 30 días adicionales por año sobre los 45 básicos.

Lo contenido en el presente literal reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 23 literal A de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

ARTÍCULO 24. PROMOCIONES Y ASCENSOS

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 experiencia 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.

ARTÍCULO 25. 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. La EMPRESA continuará haciendo directamente el montaje, mantenimiento y reparación de transformadores de distribución hasta de 13.2 KV con personal de su nómina.

ARTÍCULO 26. TRABAJOS MISIONALES

La EMPRESA dará cumplimiento a la normatividad vigente en materia de contratación de servicios y actividades con terceros, revisando de forma periódica la calidad de los mismos; en particular, en los procesos de inversión para crecimiento, la EMPRESA evaluará conforme al resultado de la estructura, la vinculación directa de nuevos trabajadores.

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 gestionará en la Central de Termozipa con personal directo.

ARTÍCULO 27. TRABAJADORES EN MISIÓN

La contratación en misión con Empresas de Servicios Temporales se permite en los términos de la Ley, de tal forma que el cargo a ocupar por el trabajador en misión, sólo podrá contratarse por un plazo de seis (6) meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo. En ningún caso un trabajador en misión podrá prestar los mismos servicios por un término superior al indicado.

A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

La EMPRESA se compromete a entregar copia de los contratos que ésta celebre con las empresas de servicios temporales para el suministro de trabajadores en misión y copia de las auditorías que la empresa realice a las empresas de servicios temporales que presten sus servicios a favor de la EMPRESA.

TÍTULO II CLÁUSULAS ECONÓMICAS

CAPÍTULO I AUXILIOS, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES

ARTÍCULO 28. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN

La EMPRESA otorgará, los siguientes auxilios para educación por semestre lectivo:

1. Para estudios de preescolar y primaria:

Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos o hijos de pensionados (no aplica a hijos de pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca), un valor de trescientos ochenta y un mil cuatrocientos noventa y tres pesos (\$381.493) para el año 2022.

2. Para estudios de secundaria:

Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos, un valor de quinientos dos mil ciento sesenta y siete pesos (\$502.167) para el año 2022.

3. Para estudios universitarios y de carreras técnicas e intermedias:

La EMPRESA otorgará cuatrocientas nueve (409) becas semestrales para distribuir entre los hijos de trabajadores, los trabajadores y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta un valor de dos millones trescientos veintitrés mil cuatrocientos un pesos (\$2.323.401) semestrales para el año 2022. Se procurará que, en la asignación de becas, no se presente concentración de estas en un núcleo familiar.

4. Para educación especial:

Por cada hijo de trabajador en establecimientos especializados, un valor de ochocientos setenta y un mil novecientos ochenta y cuatro pesos (\$871.984) para el año 2022. Este auxilio está orientado a la capacitación en caso de retardo mental reeducable, invidencia, sordomudez y parálisis cerebral, y hasta la edad de veinticinco (25) años inclusive.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del primero (1) de enero del 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO TERCERO

Los auxilios de estudios y becas para los trabajadores se otorgarán exclusivamente para estudios nocturnos y/o que no interfieran con el horario de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO

La adjudicación de los auxilios de estudios y becas se efectuará de acuerdo con la reglamentación que expida el Comité Laboral.

PARÁGRAFO QUINTO

Los auxilios educativos para los niveles de preescolar, primaria, secundaria, educación especial así como las becas para nivel universitario que beneficien a los hijos de los trabajadores se otorgarán a éstos hasta la edad de veinticinco (25) años inclusive.

PARÁGRAFO SEXTO

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 requisitos exigidos por el reglamento del Comité Laboral entre los que deberán presentar los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de estudios.

PARÁGRAFO SÉPTIMO

En caso de presentarse sobrantes en el número de becas para universidad y carreras técnicas e intermedias, éstas se adjudicarán dentro del respectivo semestre por el Comité Laboral donde hubiere faltantes.

PARÁGRAFO OCTAVO

En caso de ser atendidas todas las solicitudes de becas y se presenten sobrantes en dinero, éstos serán distribuidos en su totalidad dentro del correspondiente semestre, para el mismo fin, por el Comité Laboral, para trabajadores, sus hijos y cónyuges.

ARTÍCULO 29. GUARDERÍAS INFANTILES

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 ochenta y dos mil ciento setenta y un pesos (\$182.171) mensuales para el año 2022. Este auxilio se pagará con base en el documento expedido por la entidad correspondiente, que certifique el valor total del servicio a pagar por el trabajador, y que sea presentado por éste a la Gerencia de Personas y Organización y no tendrá carácter salarial ni incidencia en el cálculo de prestaciones sociales legales ni extralegales.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del primero (1) de enero del 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 30. 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 accidente 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 PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del primero (1) de enero del 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO TERCERO

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

ARTÍCULO 31. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A E.S.P VINCULADOS ANTES DEL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2005.

LA EMPRESA pagará a todos sus trabajadores a partir del 01 de septiembre de 2015 como subsidio de almuerzo, por cada día efectivamente laborado, un valor equivalente a cinco mil ochocientos cincuenta y dos pesos (\$5.852) para el año 2022. 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, a partir del 01 de septiembre de 2015 LA EMPRESA podrá reconocer en la modalidad de cheque de alimentación la suma de veinte mil ciento ochenta y un pesos (\$20.181) diarios por día efectivamente laborado, para el año 2022. De esta cantidad, el valor correspondiente a cinco mil ochocientos cincuenta y dos pesos (\$5.852) 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, a partir del 01 de Septiembre de 2015 se le entregará por concepto de alimentación y por día efectivamente trabajado, la suma de treinta y un mil quinientos treinta y tres pesos (\$31.533) diarios para el año 2022. De esta cantidad el valor correspondiente a cinco mil ochocientos cincuenta y dos pesos (\$5.852) 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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A ESP VINCULADOS ANTES DEL 01 ENERO DE 2004

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A ESP vinculados antes del 01 enero de 2004, se les reconocerá un bono por cada día efectivamente laborado como auxilio de alimentación por valor de veinte mil ciento ochenta y un pesos (\$20.181) para el año 2022, de los cuales la suma de cinco mil ochocientos cincuenta y dos pesos (\$5.852) se consideran salario y serán base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales legales o extralegales.

C. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P VINCULADOS DESDE EL 01 DE ENERO DE 2004 Y TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A E.S.P VINCULADOS DESDE EL 21 DE SEPTIEMBRE DE 2005 Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022.

La EMPRESA reconocerá el valor de veinte mil ciento ochenta y un peso (\$20.181) pesos por cada día efectivamente laborado, para el año 2022. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral.

Este beneficio reemplaza en todas sus partes el subsidio de alimentación consagrado en el inciso B del artículo 31 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del 01 de enero de 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por beneficios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Para los años 2023, 2024 y 2025, 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 32. 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 proporcionará 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.

ARTÍCULO 33. BENEFICIO DE ENERGÍA

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 21 DE SEPTIEMBRE DEL 2005

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.

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, ENEL COLOMBIA 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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004

La EMPRESA concederá a los trabajadores vinculados con anterioridad al 01 de enero de 2004 provenientes de Codensa S.A ESP, un auxilio para el pago del servicio de energía mediante dos sistemas excluyentes a opción del trabajador o pensionado (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca), así:

1. Bono de Energía:

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

2. Descuento de Energía:

La EMPRESA concederá descuentos sobre el valor de los servicios domésticos de energía que se prestan bajo medidor en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores o pensionados (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca) de La EMPRESA con sus familiares, así:

- a. Ochenta y cinco por ciento (85%) del descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador o pensionado casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
- b. Setenta y cinco por ciento (75%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
- c. Los kilovatios adicionales a partir de SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/ mes) se liquidarán sin descuento.
- d. Un descuento del cincuenta por ciento (50%) por concepto de cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial a sus trabajadores, activos o pensionados, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado beneficiado.
- e. En las regiones en que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habitan, bajo medidor, por otras empresas distintas a la EMPRESA, se les concederá descuento en las mismas condiciones de que trata el presente numeral.

PARÁGRAFO PRIMERO

El trabajador o pensionado (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca) tiene libertad de escoger a cuál de los dos sistemas se acoge, y una vez lo haya elegido, deberá permanecer en éste durante doce (12) meses como mínimo.

C. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 21 DE SEPTIEMBRE DEL 2005 Y VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 DE LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

La EMPRESA reconocerá a los trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 21 de septiembre del 2005 y vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 de las gerencias Enel Green Power and Thermal Generation, Energy and Commodity Management y Áreas Staff And Services, 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 ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. Este beneficio aplicará a partir del 01 de septiembre de 2015.

D. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS A PARTIR 01 DEL ENERO DE 2004 Y VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 DE LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y TODOS LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023.

La EMPRESA reconocerá a los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 y vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre del 2022 de las gerencias Enel Grids, Market, Enel X y todos los trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. a partir del 01 de enero de 2023, un bono de energía no constitutivo de salario conforme al Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, bono que se reconocerá de manera gradual y porcentual hasta alcanzar el equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) KILOVATIOS/HORA/MES en el estrato cuatro (4) de la facturación de ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P., de la siguiente manera:

AÑO	%255Kilovatios/hora/mes
2023	20% adicional
2024	20% adicional
2025	20% adicional
2026	20% adicional
2027	20% adicional
TOTAL al año 2027	100% (255kilovatios/hora/mes de estrato 4)

E. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, la EMPRESA entregará un bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato cuatro (4) de la facturación de ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. Este pago se efectuará proporcionalmente en la última fecha de pago de nómina de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

Lo contenido en el presente literal reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 33 literal A de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

ARTÍCULO 34. CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

La EMPRESA pagará a las entidades de la seguridad social correspondientes, el cuarenta por ciento (40%) del valor del aporte que según la Ley y los reglamentos cada trabajador debe cancelar al Sistema Integral de Seguridad Social. Este pago no constituye salario ni es factor de liquidación de las prestaciones legales o extralegales.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los trabajadores aportarán el sesenta por ciento (60%) restante.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.SP. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 y provenientes de EMGESA S.A E.S.P. vinculados a partir del 21 septiembre de 2005.

A Trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.SP. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 y provenientes de EMGESA S.A E.S.P. vinculados a partir del 21 septiembre de 2005 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el beneficio de cuotas a la seguridad social consagrado en el inciso primero y parágrafo primero del artículo 34 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO II PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 35. PRIMA DE JUNIO

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 01 DE ENERO DE 2004, TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO, TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022 Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

La EMPRESA pagará a los trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados antes del 01 de enero de 2004, trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel técnico y tecnólogo, trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados antes del 1 de marzo de 2022 y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 en las gerencias Enel Green Power and Thermal Generation, Energy and Commodity Management y Áreas Staff and Services, en la nómina del mes de junio de cada año, una prima 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 enero y el 30 de junio o proporcionalmente al tiempo servido.

El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL, TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 DE NIVEL PROFESIONAL EN LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2023.

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel profesional, trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 de nivel profesional en las gerencias Enel Grids, Market, Enel X y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A.

E.S.P. a partir del 01 de enero de 2023, la EMPRESA reconocerá una prima de junio de treinta (30) días y adicionalmente de manera gradual, incrementando el número de días de esta prima de forma anual, hasta alcanzar la suma total de cuarenta (40) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera:

AÑO	Días adicionales prima de Junio
2023	2
2024	2
2025	2
2026	2
2027	2
TOTAL al año 2027	10

El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

PARÁGRAFO A TODOS LOS LITERALES

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

ARTÍCULO 36. PRIMA DE NAVIDAD

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 01 DE ENERO DE 2004, TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO, TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022 Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

La EMPRESA pagará a los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados antes del 01 de enero de 2004, trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel técnico y tecnólogo, trabajadores provenientes

de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados antes del 1 de marzo de 2022 y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 en las gerencias Enel Green Power and Thermal Generation, Energy and Commodity Management y Áreas Staff and Services, 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 o proporcionalmente al tiempo servido.

El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar La EMPRESA en el mes de diciembre.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL, TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 DE NIVEL PROFESIONAL EN LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2023.

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel profesional, trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 de nivel profesional en las gerencias Enel Grids, Market, Enel X y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. a partir del 01 de enero de 2023, la EMPRESA reconocerá una prima de navidad de treinta (30) días y adicionalmente de manera gradual, incrementando el número de días de esta prima de forma anual, hasta alcanzar la suma total de cuarenta (40) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera:

AÑO	Días adicionales Prima de Navidad
2023	2
2024	2
2025	2
2026	2
2027	2
TOTAL al año 2027	10

El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de diciembre.

PARÁGRAFO A TODOS LOS LITERALES

Para liquidar la prima de navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por ciento cincuenta (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

ARTÍCULO 37. PRIMA DE VACACIONES

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 01 DE ENERO DE 2004, TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO, TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022 Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

La EMPRESA pagará a los trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados antes del 01 de enero de 2004, trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel técnico y tecnólogo, trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados antes del 1 de marzo de 2022 y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 en las gerencias Enel Green Power and Thermal Generation, Energy and Commodity Management y Áreas Staff and Services, 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 caso de retiro de éste.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL, TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 DE NIVEL PROFESIONAL EN LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2023.

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A E.S.P. vinculados a partir del 01 de enero de 2004 de nivel profesional, trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. entre el 01 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2022 de nivel profesional en las gerencias Enel Grids, Market, Enel X y trabajadores vinculados a ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. a partir del 01 de enero de 2023, la EMPRESA reconocerá una prima de vacaciones de treinta (30) días y adicionalmente de manera gradual, incrementando el número de días de esta prima de forma anual, hasta alcanzar la suma total de cincuenta y un (51) días de salario mensual, de la siguiente manera:

AÑO	Días adicionales por Prima de Vacaciones
2023	4
2024	4
2025	4
2026	4
2027	5
TOTAL al año 2027	21

Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar de este derecho y también en caso de retiro de éste.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral.

PARÁGRAFO A TODOS LOS LITERALES.

Compensación de vacaciones en dinero

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de esta en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera fuere el tiempo laborado. Para la compensación en dinero de las vacaciones en el caso anterior, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 38. QUINQUENIOS

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

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 este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía.

PARÁGRAFO PRIMERO

En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio dentro del quinquenio que se estuviere causando. En este evento, para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía definitiva y de la pensión de jubilación, se tomará la quinta parte (1/5) del valor del quinquenio proporcional a pagar, salvo que la quinta parte (1/5) del último quinquenio completo pagado sea mayor, caso en el cual se tomará este último.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Para efectos de la liquidación parcial de cesantía, se tomará una quinta parte (1/5) del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando dicho quinquenio se haya causado y pagado dentro de los doce (12) meses anteriores a la respectiva liquidación.

PARÁGRAFO TERCERO TRANSITORIO

Únicamente a trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016 y que al 30 de septiembre de 2016 tuvieran 30 o más años de antigüedad laboral con la EEC, se les reconocerán los siguientes quinquenios:

Séptimo quinquenio: El valor de doscientos veinte días (220) días de sueldo.

Octavo quinquenio: El valor de doscientos treinta y cinco días (235) días de sueldo.

PARÁGRAFO CUARTO

Trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados a partir de 01 de enero de 2004 y provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 21 de septiembre de 2005. Los Trabajadores provenientes

de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados a partir de 01 de enero de 2004 y provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados a partir del 21 de septiembre de 2005, no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el quinquenio consagrado en el artículo 38 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 39. PAGO DIRECTO DE CESANTÍAS

La EMPRESA seguirá atendiendo y pagando directamente las cesantías parciales y definitivas de sus trabajadores (régimen retroactivo y ley 50 de 1990) en los términos de Ley.

A los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. que ingresaron con posterioridad al 1 de enero de 1997 y trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. que ingresaron con posterioridad al 21 de noviembre de 1996 se les aplicará lo referente al Régimen Especial de Auxilio de Cesantía previsto 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 cada caso.

La EMPRESA pagará dentro de los quince (15) días siguientes a la solicitud, las cesantías parciales y definitivas de sus trabajadores, una vez que los trabajadores hayan reunido los requisitos necesarios.

ARTÍCULO 40. PENSIÓN DE INVALIDEZ

A aquellos trabajadores a quienes la Entidad de la Seguridad Social respectiva llegare a reconocer una pensión de invalidez, la EMPRESA procederá a incrementarla en una cantidad equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual devengado por el trabajador en el momento en que se le decrete la pensión por dicha institución y únicamente por el tiempo que dicha entidad lo reconozca.

ARTÍCULO 41. 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, veinte (20) años de servicio en entidades oficiales y cincuenta (50) años de edad, siendo reemplazados preferencialmente por los 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 cincuenta (50) años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la empresa en forma continua o discontinua por más de veinte (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 veinticinco (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 cincuenta (50) años de edad y veinte (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 veinticinco (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 treinta (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 1 DE ENERO DE 1992:

La EMPRESA les reconocerá y liquidará la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados a partir del 1° de enero de 1992 cuando cumplan con los requisitos exigidos por la Ley vigente en el momento de acreditar el derecho y en la cuantía establecida por la misma.

PARÁGRAFO.

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 durante el término de duración del Contrato de Aprendizaje por los aprendices del SENA.

ARTÍCULO 42. 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 43. AUXILIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

1) Durante el tiempo de incapacidad certificada por la Entidad de la Seguridad Social respectiva a la que se encuentre afiliado el trabajador, le será liquidado a éste:

- El valor equivalente a las dos terceras partes (2/3) del salario básico si la incapacidad dura entre uno (1) y dos (2) días.
- El valor completo de salario desde el primer día si la incapacidad dura entre tres (3) días y doscientos cuarenta (240) días.

2) Durante el tiempo de incapacidad continua por accidente de trabajo certificada por la Entidad de la Seguridad Social respectiva, le será pagado al trabajador el siguiente auxilio:

- Entre uno (1) y treinta (30) días, el valor equivalente al salario básico mensual.
- Entre treinta y uno (31) y sesenta (60) días, el valor equivalente al ciento treinta por ciento (130%) del salario básico mensual.
- Entre sesenta y uno (61) y ciento veinte (120) días, el valor equivalente al ciento sesenta por ciento (160%) del salario básico mensual.
- Entre ciento veintiuno (121) y ciento ochenta (180) días, el valor equivalente al ciento ochenta por ciento (180%) del salario básico mensual.
- Entre ciento ochenta y uno (181) y doscientos cincuenta y cinco (255) días, el valor equivalente al ciento noventa por ciento (190%) del salario básico mensual.

PARÁGRAFO PRIMERO

En todos los casos enunciados en este artículo, el trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidad para que la EMPRESA incluya en la autoliquidación ante la Entidad de la Seguridad Social respectiva, el valor de estas incapacidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO

La EMPRESA y el SINDICATO adelantarán las gestiones pertinentes encaminadas a que la entidad de seguridad social respectiva en todos los lugares donde esté obligada, preste los servicios de salud legalmente establecidos en condiciones de eficiencia y oportunidad.

ARTÍCULO 44. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS

Cuando la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) le pague a un trabajador de la EMPRESA por accidente de trabajo una indemnización por una de las causas indicadas en el Decreto 692 de 1995, La EMPRESA le pagará, por una sola vez y sin incidencia en las prestaciones legales y extralegales, la siguiente suma:

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%	49,99%:	2,00 salarios mínimos legales.

CAPÍTULO III BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 45. PRÉSTAMO DE VIVIENDA

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

1. Modalidades:

- Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio.
- Liberación parcial o total de gravamen hipotecario.
- Ampliación, terminación o mejoras.

2. Requisitos para acceder a los préstamos:

- Tener una antigüedad mínima de 3 años continuos cumplidos en la empresa.

- Tener capacidad de pago para la amortización del préstamo correspondiente.

3. Cuantía de los préstamos a partir de la firma de la convención colectiva:

- Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio: Hasta ciento cuarenta y cuatro millones dieciséis mil ciento setenta y ocho pesos \$144.016.178.
- Liberación parcial o total de gravamen hipotecario: Hasta noventa y un millones seiscientos cuarenta y seis mil seiscientos cincuenta y nueve pesos \$91.646.659.
- Ampliación, terminación o mejoras: Hasta noventa y un millones seiscientos cuarenta y seis mil seiscientos cincuenta y nueve pesos \$ 91.646.659.

4. Condiciones de los préstamos y forma de pago:

- a) Los préstamos serán otorgados a un plazo máximo de 15 años con un interés del 0% efectivo anual.
- b) El préstamo deberá ser usado para vivienda de habitación permanente del trabajador y su familia.
- c) El trabajador podrá aportar como abono a capital hasta el 100% de sus cesantías parciales o definitivas, hasta el 50% de las primas de junio y de navidad y hasta el 100% de quinquenios. En enero de cada año, el trabajador que lo autorizó podrá aportar un porcentaje de sus cesantías como abono a capital, estas se pignorarán con corte al 31 de diciembre del año anterior. Esto con el fin de facilitar al trabajador aumentar su capacidad de pago.
- d) En todo caso, siempre se mantendrá el descuento mensual al trabajador por concepto de préstamo de vivienda, el cual no podrá superar el 25% del salario básico mensual. No obstante, lo anterior, en caso de abonos adicionales por parte del trabajador, tales como cesantías, éste podrá solicitar, por una vez en el año, que se modifique la cuota proyectando el saldo de su deuda al número de meses pendientes por pagar. En todo caso, no podrá superarse el plazo máximo de 15 años.
- e) En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 15% E.A. sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro. En

el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, deberá pagar un interés del 3% E.A. En los demás casos de retiro, el interés será del 7% E.A. Si la terminación del contrato de trabajo con ocasión del otorgamiento de la pensión legal es por mutuo acuerdo (acta de transacción o conciliación), se mantendrá el beneficio de tasa de interés de los trabajadores activos.

- f) Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para obtener este beneficio.
- g) El interés para los préstamos de vivienda de los pensionados no se modificará, por lo tanto, seguirá siendo el porcentaje que cada pensionado tenga vigente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

SEGUNDOS PRÉSTAMOS

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

1. Que haya transcurrido un periodo mínimo de 5 años desde que al trabajador le fue adjudicado el primer préstamo y haber cancelado como mínimo el 50% del crédito.
2. El monto máximo del préstamo a partir del 01 de enero de 2023, 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 PRIMERO

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 cincuenta y dos millones trescientos sesenta y nueve mil quinientos diez y nueve pesos (\$52.369.519), cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos para los préstamos de vivienda.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCERO

Seguros: La EMPRESA tomará un seguro de vida cuya prima mensual continuará siendo asumida por el trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO

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.

PARÁGRAFO QUINTO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del 01 de enero de 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEXTO

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO SÉPTIMO

Las partes acuerdan la revisión conjunta de la tasa de interés asociada al otorgamiento de préstamos de vivienda por parte de la Compañía, en caso que la tasa de inflación (índice de Precios al Consumidor – IPC) alcance un 12% en alguno de los años de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, sin compromiso de modificación de la tasa de interés hasta que no hubiere un acuerdo entre las mismas.

ARTÍCULO 46. PRÉSTAMO DE VEHÍCULO.

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 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:

PERSONAL CONVENCIONADO	
ANTIGÜEDAD	VALOR
Mayor de 2 años y hasta 2½ años cumplidos.	\$14.701.052
Mayor de 2½ años y hasta 3 años.	\$22.051.576
Mayor o igual a 3 años de antigüedad.	\$29.402.102

PARÁGRAFO PRIMERO

En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 15% E.A. sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro. En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, deberá pagar un interés del 3% E.A. En los demás casos de retiro, el interés será del 7% E.A. Si la terminación del contrato de trabajo con ocasión del otorgamiento de la pensión legal es por mutuo acuerdo (acta de transacción o conciliación), se mantendrá el beneficio de tasa de interés de los trabajadores activos.

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 valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del 01 de enero del 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO QUINTO

Podrán acceder por una única vez a un préstamo para vehículo eléctrico o híbrido por valor de hasta cuarenta millones de pesos (\$40.000.000), cumpliendo con la totalidad de los requisitos mínimos establecidos para este préstamo, además de uno de los siguientes requisitos:

1. Los trabajadores que hayan hecho uso del préstamo de vehículo y lo hayan pagado el 100%.
2. Los trabajadores que hayan integrado el préstamo de vehículo al préstamo de vivienda y hayan pagado el 100%.
3. Los trabajadores que no hayan hecho uso del préstamo de vehículo y que hayan cumplido por lo menos con dos años de antigüedad en la Compañía.

PARÁGRAFO SEXTO

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 47. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN

La EMPRESA otorgará un préstamo de libre inversión a sus trabajadores activos, por un monto de hasta siete millones quinientos doce mil cuatrocientos treinta y cuatro pesos (\$7.512.434), por única vez, 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) 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 PRIMERO

En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 15% E.A. sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro. En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, deberá pagar un interés del 3% E.A. En los demás casos de retiro, el interés será del 7% E.A. Si la terminación del contrato de trabajo con ocasión del otorgamiento de la pensión legal es por mutuo acuerdo (acta de transacción o conciliación), se mantendrá el beneficio de tasa de interés de los trabajadores activos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir del 01 de enero del 2023, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO TERCERO

El monto establecido en este artículo se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

En el caso de trabajadores que hubieren solicitado préstamo de libre inversión con anterioridad al 01 de enero del 2023 y por el monto máximo establecido en las Convenciones Colectivas Emgesa- Sintraelecol 2015-2018 y Actas Extra Convencionales, se les permitirá solicitar un nuevo préstamo de libre inversión por el saldo restante hasta alcanzar, por la sumatoria de ambos préstamos, el nuevo monto máximo de siete millones quinientos doce mil cuatrocientos treinta y cuatro pesos (\$7.512.434) como valor total para el año 2022.

ARTÍCULO 48. INCENTIVO AL AHORRO

La EMPRESA realizará un 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 la CAJITA, FENDESA, Fondo de Empleados Betania o al Fondo Incentivo al Ahorro del Sector Energético Nacional – FINASEN, a uno de los cuales debe encontrarse afiliado el trabajador, con fines exclusivos de ahorro.

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 respectivo 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.

PARÁGRAFO.

El comité laboral revisará los requisitos establecidos para el retiro del incentivo al ahorro o el traslado de recursos entre fondos. Hasta tanto no hubiere acuerdo en dicho comité, se aplicará lo señalado en el presente artículo.

ARTÍCULO 49. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

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

Las partes convienen la creación de un comité consultivo conformado por un miembro de la Empresa y un miembro de SINTRAEECOL, el cual se reunirá dos veces al año, y que tendrá como objetivo establecer propuestas y recomendaciones para el adelantamiento de actividades deportivas y culturales para los trabajadores.

ARTÍCULO 50. CAPACITACIÓN

La EMPRESA destinará para el año 2022, la suma de setenta y tres millones seiscientos once mil ochocientos setenta y seis pesos (\$73.611.876), para desarrollar el programa de capacitación de sus trabajadores.

PARÁGRAFO.

El monto establecido en este artículo se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 51. SERVICIO PARA CONDUCTORES

1. Negocios con la Circulación y Tránsito. La EMPRESA por intermedio de su Secretaría General, atenderá los negocios por accidentes relacionados con la circulación y tránsito en el ejercicio de sus labores relacionadas con la EMPRESA.
2. Franquicia de la póliza de seguros. En caso de accidente en el ejercicio de sus labores, la EMPRESA, por intermedio del funcionario que designe, adelantará gestiones para establecer la responsabilidad de los conductores.

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.

El conductor que resultare responsable por los daños causados al vehículo de propiedad de la EMPRESA a él asignado, responderá sólo por los daños a él imputados y podrá presentar cotizaciones de los talleres inscritos en la EMPRESA.

3. La EMPRESA tramitará ante el DATT o la entidad correspondiente todo lo relacionado con la revalidación de pases y licencias, única y exclusivamente de las personas contratadas para desempeñarse como conductores.

ARTÍCULO 52. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES

La EMPRESA garantiza la asistencia de un abogado para todas las actuaciones judiciales que contra sus trabajadores se sigan en caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad originadas por causa del desempeño normal de sus funciones.

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

ARTÍCULO 53. 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 de Medicina Prepagada en los términos de Ley, cuya implementación se realizará durante el primer semestre del año 2023.

Este beneficio corresponderá a la asunción por parte de la EMPRESA del 100% de la tarifa mensual que el operador contratado por la EMPRESA 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.

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, en ningún caso a ex trabajadores o pensionados, teniendo en cuenta además lo señalado en el Acto Legislativo 01 de 2005 que prohíbe la estipulación de condiciones pensionales convencionales más favorables.

PARÁGRAFO TERCERO

Trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca

Los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, estando excluidos expresamente del mismo, salvo la condición que se señala en el parágrafo del literal C del artículo 54 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 54. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

1. La EMPRESA se compromete a mantener el servicio médico a familiares en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo 2002 – 2003, sí 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 1° 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), 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). 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 1° 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 una (1) cotización. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de descuento, de acuerdo con el monto y el período indicados.

PARÁGRAFO CUARTO (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 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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET Y ENEL X.

a. RÉGIMEN GENERAL

La EMPRESA contratará un Plan Adicional de Salud, mediante la modalidad de prepago, para prestar los servicios integrales de salud a los familiares de los trabajadores.

El Portafolio establecido en el Anexo No. 1, que hace parte de la presente convención, servirá de referencia a las características de prestación del servicio médico a familiares de los trabajadores, los cuales se prestarán con los máximos criterios de calidad, ética, eficacia y oportunidad.

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

- Los hijos del trabajador desde los seis (6) meses hasta los veintiún (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañera(o) permanente, inscrita en la EPS donde se encuentre el trabajador.
- Padres que dependan económicamente del trabajador.

El trabajador que inscriba a los padres como beneficiarios, pagará el 25% por cada uno de ellos de la cuota mensual del Plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

Los servicios establecidos en el Anexo No. 1 indicado, se seguirán prestando a la viuda y a los hijos del trabajador fallecido al servicio de la EMPRESA, hasta por el término de seis (6) meses contados a partir del fallecimiento del trabajador, siempre y cuando no reciban un servicio análogo.

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

La EMPRESA concederá préstamos a los trabajadores para cancelar el valor de los tratamientos odontológicos o trabajos dentales que no atiendan el Sistema de Seguridad Social en salud. Dichos préstamos se otorgarán por una sola vez 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 la cotización correspondiente. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de pago, de acuerdo con el monto y el periodo indicados.

Este beneficio no será aplicable a los trabajadores que recibieron a cambio del servicio médico a familiares, el bono establecido en el Acta Convencional 01 de 2011 en las condiciones señaladas en dicho convenio.

A los trabajadores que voluntariamente no optaron por el reconocimiento del bono a que hace referencia el Acta Convencional 01 de 2011, se les garantizará la prestación del servicio médico a familiares en los términos previstos por la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2004 - 2007 en su artículo 44 y el Anexo 1.

En todo caso, para el evento contemplado en el párrafo anterior se aclara que los trabajadores que ingresaron con posterioridad al 11 de febrero de 2004, continuarán con el servicio médico a familiares al que han venido accediendo, esto es, sin incluir suministro de medicamentos. Esta misma condición se aplicará a todos los beneficiados de la Convención Colectiva a partir del 1 de enero de 2016.

Para la continuación en la prestación de estos servicios médicos, es requisito que los trabajadores en calidad de cotizantes y sus beneficiarios debidamente inscritos se encuentren vinculados al Sistema de Seguridad Social en Salud a la misma EPS del operador con el que se defina la contratación del Plan de Servicio Médico a Familiares, de conformidad con el artículo arriba citado.

Para ello el trabajador y su núcleo familiar deberán realizar el traslado efectivo de EPS. De no realizarse el traslado a la misma EPS, el trabajador deberá autorizar a la Compañía el descuento de mayor valor que se genere por encontrarse afiliado a una EPS diferente a la del prestador del servicio médico a familiares y de no suscribir la autorización de descuento la EMPRESA podrá retirar a sus familiares de este beneficio de servicio médico.

Para el personal que decida continuar con la prestación del servicio médico a familiares, se entienden como familiares del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde su nacimiento y hasta los veintiún (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañero(a) permanente, inscrito(a) en la EPS donde se encuentre el trabajador.
- Padres que dependan económicamente del trabajador (solamente los que se encuentren inscritos en el servicio médico, antes de la firma del Acta Convencional 01 de 2011).

El trabajador que tenga inscritos a los padres a la firma del Acta Convencional 01 de 2011, continuará pagando por cada padre el 25% de la cuota mensual del plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO AL LITERAL B

A partir de la firma del Acta Convencional 01 de 2011, no se permitirá el ingreso de más padres al servicio médico a familiares.

PARÁGRAFO SEGUNDO AL LITERAL B

Quienes ingresen a la empresa a partir de la fecha de suscripción del Acta Convencional 01 de 2011, no gozarán de beneficio de servicio médico a familiares.

C. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, se les continuará reconociendo el servicio médico de que trata el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelec 2016-2018, en las condiciones que se pactaron para la fecha de firma de dicho convenio, esto es 30 de septiembre de 2016. A continuación, las partes reproducen el texto acordado en dicho convenio:

“A partir del 01 de enero de 2017, la EMPRESA otorgará a los trabajadores y sus beneficiarios que al 30 de septiembre de 2016 se benefician del servicio médico y odontológico que reconoce la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP, el acceso al Servicio Médico a Familiares (SMF) que tiene CODENSA S.A. ESP contratado al 30 de septiembre de 2016, para lo cual se aplicará integralmente el Portafolio de servicios contratado por CODENSA S.A. ESP con el operador actual del Servicio

Médico a Familiares (SMF) y se aplicarán las condiciones establecidas para el otorgamiento de este servicio en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo de CODENSA S.A. ESP para la vigencia 2015-2018.

En los casos de simultaneidad de afiliación, es decir cuando los trabajadores y su grupo familiar se encuentren afiliados a la misma EPS del prestador del servicio médico a familiares (SMF), la Empresa establecerá conjuntamente con el operador del SMF, la aplicación de los beneficios que se deriven de esta figura, así como la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de farmacéuticos del Plan Obligatorio de Salud.

Sin perjuicio de lo anterior, la EMPRESA continuará pagando la UPC adicional de padres que viene reconociendo, en el monto que a la fecha se otorga por la EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. ESP, pero exclusivamente respecto de aquellos trabajadores que a la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo cuenten con este beneficio. A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, no se incluirán padres adicionales para el reconocimiento de este beneficio de UPC.”

Lo contenido en el presente literal C reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 54 literales A y B de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

PARÁGRAFO AL LITERAL C.

Los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, por una única vez y sin posibilidad de retorno, podrán voluntariamente manifestar su decisión de acoger como beneficio médico para ellos y sus familiares, el Auxilio de Calidad de Vida de que trata el artículo 53 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, caso en el cual dejarán de beneficiarse del servicio médico señalado en este literal C y se les aplicará en su integridad las condiciones del auxilio mencionado.

D. BOLSA DE LENTES, ODONTOLOGÍA Y ORTOPÉDICOS

La EMPRESA entregará a Sintraelecól, Subdirectiva Bogotá Cundinamarca, la suma de trescientos millones de pesos (\$300'000.000) por cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo y a partir de 2023, con el fin de que el sindicato destine dicho dinero a la contratación y pago de servicios de suministro de lentes, monturas, lentes de contacto, audífonos, aparatos ortopédicos y servicios de odontología no cubiertos por el Servicio Médico de que tratan los

literales A, B y C de este artículo, para los trabajadores afiliados activos de SINTRAELECOL.

Sintraelecól garantizará una distribución equitativa de esta bolsa, de tal forma que se logre una mayor cobertura de beneficiarios y costos más eficientes en los elementos y tratamientos con cargo a la misma. De esta forma, Sintraelecól se encargará del otorgamiento de los elementos o tratamientos imputables a la bolsa hasta el monto relacionado y mediante los convenios que el sindicato establezca para tal fin.

El desembolso del valor total de la bolsa de lentes y odontología lo hará la Compañía mediante tres (3) anticipos en cada año de vigencia de la siguiente manera:

- Primer anticipo, en el mes de enero de cada año de vigencia, a partir del año 2023, correspondiente al 45% del valor total de la bolsa.
- Segundo anticipo, dentro del año de vigencia respectivo, a partir de 2023, una vez verificada la legalización por parte de Sintraelecól del gasto total del primer anticipo, y correspondiente al 35% del valor total de la bolsa.
- Tercer anticipo, dentro del año de vigencia respectivo, a partir de 2023, una vez verificada la legalización por parte de Sintraelecól del gasto total del segundo anticipo, y correspondiente al 20% restante del valor total de la bolsa.

Se entenderá por “legalización” la presentación por parte de Sintraelecól a la EMPRESA de todos los soportes que justifiquen o acrediten el gasto de la totalidad de cada anticipo en los servicios pactados en este literal, actividad de legalización que constituye una obligación de Sintraelecól respecto de cada uno de los anticipos girados.

PARÁGRAFO AL LITERAL D

En caso que Sintraelecól acredite el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2023, mediante la legalización respectiva, el valor de la bolsa se aumentará en un 10% para el año 2024.

En caso que Sintraelecól acredite el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2024, mediante la legalización respectiva, el valor de la bolsa se aumentará en un 10% para el año 2025.

En caso que no se llegare a acreditar el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2023 o en 2024, el valor de la misma se incrementará en el Índice de Precios al Consumidor – IPC del año inmediatamente anterior a cada año de vigencia.

ARTÍCULO 55. 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 enero del año 2023, será la suma de setecientos mil pesos (\$700.000).

PARÁGRAFO.

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 56. 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 a partir del 01 de Septiembre del año 2015 una prima de trescientos noventa y seis mil trescientos nueve pesos (\$396.309) mensuales para el año 2022.

Igualmente, a los tecnólogos I que cumplen estos requisitos, se les pagará a partir del 01 de septiembre del año 2015 una prima de trescientos siete mil seiscientos cuarenta y siete pesos (\$307.647) mensuales para el año 2022.

Tendrán derecho a esta 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 a partir del 01 de Septiembre del año 2015 por la semana trabajada, corresponderá a la suma de doscientos treinta y cinco mil ochocientos noventa y cuatro pesos (\$235.894) para el año 2022. 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 PRIMERO

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Pago por Disponibilidad en Zonas Rurales de Distribución.

1. Para los operarios de las subestaciones de 57.5 y 34.5 kV. En las zonas rurales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, un total de dos y media (2 ½) horas extras ordinarias diurnas, que se liquidarán por día laborado.
2. Para los operarios o guardas asignados a la atención de usuarios en los municipios de las zonas rurales distintas de las oficinas principales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, una (1) hora extraordinaria diurna, que se liquidará por día laborado.

Cuando las dos y media (2 ½) horas de disponibilidad de que trata el numeral 1, o la hora de disponibilidad del numeral 2 se causen en domingo y/o festivo, a esta disponibilidad se le aplicará el ciento setenta y cinco por ciento (175%) de recargo únicamente.

CAPÍTULO IV SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 57. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La EMPRESA acoge como principios:

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

Por tal razón, la EMPRESA 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.

La EMPRESA destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento de los programas de Salud y Seguridad en el trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes y las que las modifiquen o adicionen y establecerá los indicadores reactivos y preventivos para medir la eficiencia y eficacia de los planes preventivos.

La EMPRESA promoverá y desarrollará campañas de educación, seguridad, salud e higiene en el trabajo, sistemas de vigilancia epidemiológica, programa de medición y monitoreo de condiciones

ambientales, planes de emergencia, así como divulgará la información pertinente de los factores de riesgo.

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

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

Para el cumplimiento de esto, la Empresa mantendrá un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo certificado bajo los estándares de la ISO 45001 o aquella que la sustituya o mejore.

ARTÍCULO 58. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO

La EMPRESA suministrara máximo en el primer trimestre de cada año la siguiente dotación:

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022 QUE REQUIERAN DOTACIÓN OPERATIVA Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE EL 1 DE MARZO DE 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION Y ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO 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 camibuses 3 pares de 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 camibuses 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 camibuses 1 overol 2 pares de botas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
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 camibuses 1 chaquetas 2 pares de 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 camibuses 1 overol 3 pares de botas dieléctricas
TÉCNICO DE OPERACIÓN 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 de 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 de botas dieléctricas
PROFESIONAL II INGENIERO MECÁNICO	Ingeniero de Mantenimiento II ARB	Caídas 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 camibuses 1 chaqueta 2 pares de botas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
OPERADOR AUXILIAR CENTRAL HIDRÁULICA	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 camibuses 1 chaqueta 3 pares botas dieléctricas
OPERADOR CENTRO DE DESPACHO	Operador Centro de Despacho Guavio/brb	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 camisas 5 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
OPERADOR MAQUINARIA PESADA	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	Caídas 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 camibuses 1 chaqueta 1 overol 3 paresbotas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO MECÁNICO II SUPERVISOR	Operador Tablero Eléctrico Central Térmica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 camisas 5 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
OPERADOR TABLERO ELÉCTRICO	Operador Tablero Eléctrico Central Térmica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 camisas 5 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
OPERADOR TABLERO MECÁNICO	Operador Tablero Mecánico Central Térmica	Caídas a distinto y mismo nivel, caída de objetos, Riesgo mecánico, Riesgos físicos, Químico, Eléctrico, Confinamiento, Ruido, Vibraciones.	5 blue jeans 5 camisas 5 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
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 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas
TÉCNICO 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 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
TÉCNICO ELÉCTRICO	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 camibuses 1 chaqueta 3 pares de botas dieléctricas
TÉCNICO MECÁNICO	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 camibuses 1 chaqueta 1 overol 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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO I ELECTRÓNICO	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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas
TECNÓLOGO I MECÁNICO	Tecnólogo II Mecánico	Caídas 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 de botas dieléctricas 1 overol

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO ELÉCTRICO I SUPERVISOR	Tecnólogo II 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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas
TECNÓLOGO MECÁNICO II SUPERVISOR	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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas
TECNÓLOGO II OFICINA TÉCNICA	Tecnólogo II Oficina Técnica	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 de botas dieléctricas
TECNÓLOGO MECÁNICO II SUPERVISOR	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 camibuses 3 pares de botas dieléctricas
PROFESIONAL II ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo Guavio	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 camibuso 2 pares de botas dieléctricas
JEFE ADMINISTRATIVO CENTRAL	Jefe Administrativo Central ARB	Caídas 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

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN 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 de 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 de 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 de 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 de 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 de botas dieléctricas
TÉCNICO MECÁNICO	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 de botas dieléctricas
TÉCNICO 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 partículas	5 blue jeans 5 chaquetas 5 camibusos 1 chaqueta 3 pares botas soldador

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO ELÉCTRICO 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 camibusos 3 pares de botas dieléctricas
TECNÓLOGO I ELECTRÓNICO	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 camibusos 3 pares botas dieléctricas

ACTUAL	CONVENCIÓN 2004	EXPOSICIÓN A RIESGOS	PROPUESTA
TECNÓLOGO II ELECTRÓNICO	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 de botas dieléctricas
TÉCNICO ELÉCTRICO	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
TECNÓLOGO I QUÍMICO	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

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y STAFF AND SERVICES

La EMPRESA suministrara máximo en el primer trimestre de cada año la siguiente dotación:

Destinatario	Camiseta	Jean	Camisas		Chaqueta Térmica	Botas
			Blanca	Azul		
Aprendices y Practicantes	2	2	0	2	1	1
Trabajadores que salen 1 día a la semana a terreno	1	1	1	1	1	1
Trabajadores que salen 2 a 3 días a la semana a terreno	4	2	1	2	1	2
Trabajadores que salen 4 a 5 días a la semana a terreno	5	5	1	4	2	3

PARÁGRAFO PRIMERO

La frecuencia de salida a terreno de los trabajadores en la semana será determinada por el superior inmediato de cada uno de ellos. Para la entrega anual de dotación, el área de Seguridad y Salud Laboral solicitará a los superiores inmediatos de los trabajadores, la definición de frecuencia de salida a terreno de las personas a su cargo, a fin de realizar la entrega de la dotación en las cantidades señaladas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

En caso de cambio en la frecuencia de salida a terreno con posterioridad a la entrega anual de dotación, que implique una mayor frecuencia de salida a la semana, el trabajador informará al superior inmediato y este deberá solicitar al área de seguridad y salud laboral la entrega de las prendas adicionales de dotación.

PARÁGRAFO TERCERO

La dotación será entregada en especie según lo preceptuado por la ley. En los casos en que se requiera calzado ortopédico, la empresa suministrará al trabajador el calzado de seguridad adecuado para sus trabajadores que además cumplan las especificaciones ortopédicas específicas del trabajador en las cantidades establecidas en la tabla de acuerdo al número de salidas a terreno.

PARÁGRAFO CUARTO

Los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a la fecha de entrega de dotación anual, o que inicien actividades en terreno con posterioridad a dicha entrega anual, les será entregada la dotación en cantidad proporcional al tiempo restante de servicios en el año.

PARÁGRAFO QUINTO

La calidad de dotación se ajustará a los lineamientos del manual de imagen de la Compañía, y el trabajador quedará obligado a usar en forma completa, durante el desempeño de sus funciones, la dotación que se les suministre. En caso de que no lo hiciera, o use prendas diferentes a la dotación corporativa, constituirá incumplimiento a sus obligaciones.

PARÁGRAFO SEXTO

Para el personal que por la naturaleza de sus funciones no requiera salir a terreno, la empresa solo reconocerá la dotación cuando se presenten actividades que requieran el uso de la misma. Para tal fin, el trabajador debe realizar la petición de dotación a su superior jerárquico, quien a su vez solicitará al área de Seguridad y Salud Laboral la dotación requerida. El área de Salud y Seguridad Laboral determinará la cantidad de prendas a otorgar en estos casos dependiendo de la causa de la solicitud.

PARÁGRAFO SÉPTIMO

La EMPRESA seguirá reconociendo el bono de dotación administrativa a los trabajadores que a la fecha de la firma de la presente convención integran el listado de beneficiarios de dotación administrativa y solo mientras cumplan las condiciones señaladas en el acta 39 del 28 de mayo 2002 para continuar dentro de dicho listado.

C. A LOS TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA - EEC QUE REQUIEREN DOTACIÓN OPERATIVA

Para el personal proveniente de la Empresa de Energía de Cundinamarca que requiere dotación operativa se le reconocerá en el primer trimestre de cada año por una única vez la siguiente dotación:

Camiseta	Jean	Camisas		Chaqueta Térmica	Botas
		Blanca	Azul		
5	5	1	4	2	3

Para los trabajadores que no requieren dotación operativa se reconocerá un bono no salarial al año por la suma de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000.m/c), suma no constitutiva de salario conforme al artículo 15 de la ley 50 de 1990, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

1. Su nivel de riesgo sea administrativo.
2. El trabajador realice funciones administrativas.
3. No requieran dotación operativa.

PARÁGRAFO

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

CAPÍTULO V TRANSPORTE

ARTÍCULO 59. AUXILIO DE TRANSPORTE

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 1 DE MARZO DE 2022 Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 EN LAS GERENCIAS DE ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

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 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 PRIMERO

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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004

1. La EMPRESA reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores en cuantía equivalente al valor de cuatro mil cuatrocientos tres pesos (\$4.403) diarios para el año 2022.

En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el Gobierno Nacional fuere superior al valor de la suma anteriormente pactada, la EMPRESA reconocerá la diferencia.

Dicha suma reemplaza el auxilio de transporte urbano legal y cualquier aumento que llegare a decretar el Gobierno Nacional durante la vigencia de la presente Convención se entenderá incluido dentro de este auxilio.

2. Para el personal que labore en Bogotá y resida en otros municipios o viceversa, y para el personal de las zonas rurales que tenga que trasladarse de la residencia a la respectiva sede de trabajo en transporte intermunicipal, la EMPRESA le reconocerá un auxilio de transporte en cuantía de ciento ochenta y cuatro mil quinientos veinte nueve pesos (\$184.529) mensuales para el año 2022

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; todo lo anterior en los términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado sustituye de plano el auxilio de transporte urbano que actualmente se paga y, en consecuencia, los trabajadores a quienes esta modalidad de auxilio cobije sólo tendrán derecho a él.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO TERCERO

El auxilio de transporte de que tratan los numerales 1 y 2 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 no remunerada.

C. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. VINCULADOS A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2004 Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. ENTRE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE EL 01 DE ENERO DE 2023.

1. La EMPRESA reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores de manera gradual incrementando el valor anual, hasta alcanzar la suma equivalente de cuatro mil cuatrocientos tres pesos (\$4.403) diarios para el año 2022 de la siguiente manera:

AÑO	% Incremento anual
2023	20% adicional
2024	20% adicional
2025	20% adicional
2026	20% adicional
2027	20% adicional
TOTAL al año 2027	100% del auxilio de transporte urbano

En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el Gobierno Nacional fuere superior al valor de la suma anteriormente pactada, la EMPRESA reconocerá la diferencia en los mismos porcentajes anteriormente señalados.

Dicha suma reemplaza el auxilio de transporte urbano legal y cualquier aumento que llegare a decretar el Gobierno Nacional durante la vigencia de la presente Convención se entenderá incluido dentro de este auxilio.

2. La EMPRESA reconocerá un auxilio de transporte intermunicipal de manera gradual incrementando el valor anual, hasta alcanzar la suma total de ciento ochenta y cuatro mil quinientos veinte nueve pesos (\$184.529) mensuales para el año 2022, para el personal que labore en Bogotá y resida en otros municipios o viceversa, y para el personal de las zonas rurales que tenga que trasladarse de la residencia a la respectiva sede de trabajo en transporte intermunicipal de la siguiente manera:

AÑO	% Incremento anual
2023	20% adicional
2024	20% adicional
2025	20% adicional
2026	20% adicional
2027	20% adicional
TOTAL	100% del auxilio de transporte intermunicipal

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; todo lo anterior en los términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado sustituye de plano el auxilio de transporte urbano que actualmente se paga y, en consecuencia, los trabajadores a quienes esta modalidad de auxilio cobije sólo tendrán derecho a él.

PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO TERCERO

El auxilio de transporte de que tratan los numerales 1 y 2 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 no remunerada.

ARTÍCULO 60. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A ESP Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P DESDE EL 01 DE MARZO DEL 2022.

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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A ESP Y TRABAJADORES VINCULADOS A ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET Y ENEL X.

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

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

ARTÍCULO 61. 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 los viáticos conforme a la tabla que a continuación se detallan:

TIPO	VALOR DIARIO
CLASE A	\$100.000
CLASE B	\$90.000
CLASE C	\$80.000

Con el valor total del viático, el trabajador asumirá los rubros por concepto de alimentación, transporte local y traslado aeropuerto – hotel – aeropuerto.

PARÁGRAFO PRIMERO

En todos los casos la EMPRESA proveerá el transporte aéreo o terrestre correspondiente al traslado entre ciudades o, en su defecto, pagará el valor del mismo por los medios de transporte comúnmente utilizados, así como el alojamiento requerido por el trabajador. Para ambos reconocimientos el trabajador realizará la reserva y gestiones necesarias en la plataforma o aplicación determinada por la EMPRESA para tal fin.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia para el 2022, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por viáticos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO TERCERO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO CUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

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

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

ARTÍCULO 62. AUXILIO ECONÓMICO POR SALIR DE LA ZONA DE TRABAJO PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P. Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET Y ENEL X.

Cuando la EMPRESA envíe a uno de sus trabajadores a laborar provisionalmente por un (1) día a un sitio diferente de su zona de trabajo, Subzona de Electrificación Rural o fuera del Departamento de Cundinamarca, le pagará un auxilio cuyo valor será el equivalente a diez mil cuatrocientos setenta y cuatro pesos (\$10.474) por día o por fracción de día, para el año 2022 a partir de la firma de la Convención Colectiva. Este valor tendrá vigencia a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

PARÁGRAFO PRIMERO

Este valor se reajustará para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca

En el caso de los trabajadores vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A ESP antes del 01 de octubre de 2016, el valor de este auxilio será el equivalente a un día de salario mínimo legal mensual vigente por día o por fracción de día.

PARÁGRAFO TERCERO

Este auxilio no tendrá incidencia salarial en las prestaciones legales y extralegales. Este auxilio no se pagará cuando el trabajo se realice en el mismo municipio de su sede de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO

Este auxilio se pagará dentro de la subzona siempre y cuando la distancia de la cabecera municipal al sitio de trabajo sea mayor de veintidós (22) kilómetros.

PARÁGRAFO QUINTO

Se entenderán como límites del Distrito Capital, los siguientes: Por el norte, hasta La Caro; por el occidente, hasta el Río Bogotá; por el oriente, hasta Patios; por el sur occidente, hasta Chusacá; por el sur, hasta el casco urbano de Usme; por el suroriente, hasta el retén Boquerón-vía al Llano.

CAPÍTULO VI

JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

ARTÍCULO 63. JORNADA DE TRABAJO.

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A. E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022 Y VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A E.S.P. DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES

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, 6 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 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, 8 de diciembre, 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.

PARÁGRAFO

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.

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A E.S.P. Y VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS DE ENEL GRIDS, MARKET, ENEL X Y ÁREAS STAFF.

La jornada de trabajo será de cinco (5) días semanales con el siguiente horario: de lunes a jueves de siete y treinta de la mañana (7:30 a.m.) a cinco y treinta de la tarde (5:30 pm.), con cuarenta y cinco (45) minutos para el almuerzo del personal; el día viernes de siete y treinta de la mañana (7:30 a.m.) a dos de la tarde (2:00 p.m.) en jornada continua.

PARÁGRAFO PRIMERO

La jornada de trabajo del personal que presta sus servicios en conmutadores de atención al público en la parte comercial y de distribución, Atento 115 y radioperadores, será de SEIS (6) horas diarias, tanto en el Edificio Central como en las Zonas Sur, Centro y Norte.

PARÁGRAFO SEGUNDO

La jornada de los trabajadores por turnos será de ocho (8) horas de lunes a viernes y cuatro (4) horas el sábado a fin de completar las cuarenta y cuatro (44) horas de su jornada semanal; para efectos de la contabilización de los quince (15) días hábiles de vacaciones, únicamente se contará un (1) sábado como día hábil.

PARÁGRAFO TERCERO

La jornada de trabajo para aquellos trabajadores de las áreas de facturación, gestión cartera y control pérdidas que desarrollen labores de interventoría o gestoría de contratos (inspectores), negociaciones en centros de servicios, análisis de recaudo y crítica de pagos, dada su naturaleza. (sic) será de cinco (5) días semanales con el siguiente horario: de lunes a viernes de siete y treinta de la mañana (7:30 a.m.) a cinco de la tarde (5:00 p.m.), con cuarenta y cinco (45) minutos para el almuerzo del personal.

PARÁGRAFO CUARTO

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

ARTÍCULO 64. 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; a aquellos que laboren en dichos días se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tienen 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; las cuatro (4) horas de descanso se remunerarán como horas ordinarias diurnas. Aquellos que 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 a aquellos que por razón del 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 65. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, siempre y cuando den aviso previo escrito o, cuando éste no sea posible, telefónica o verbalmente a su jefe inmediato, o en su defecto a la Gerencia Personas y Organización:

1. Por nacimiento de un hijo, lo establecido en la Ley vigente.
2. 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.
3. Si el fallecimiento ocurriere, fuera del lugar de residencia del trabajador, se agregará al término anteriormente indicado, el tiempo indispensable que acredite haber necesitado el trabajador para el viaje de ida y regreso.
4. En caso de muerte de un trabajador de la EMPRESA, ésta concederá permiso a un número no menor de cinco (5) trabajadores para asistir al sepelio.
5. La EMPRESA concederá permiso remunerado al trabajador que le ocurra una calamidad doméstica comprobada y que no esté contemplada en los numerales anteriores. Este permiso será por el tiempo estrictamente necesario y de acuerdo con la Gerencia de Personas y Organización.

6. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a cinco (5) días.
7. La EMPRESA a su juicio concederá permisos remunerados a los trabajadores deportistas que pertenezcan a la rama aficionada y que se hayan destacado en su respectiva actividad, con el fin de que puedan participar en sus eventos deportivos.
8. La EMPRESA concederá una hora diaria a las madres para lactancia de sus hijos, desde cuando regresen de su licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumpla seis (6) meses de edad, hora que se tomará al comienzo o al final de la jornada. Para las trabajadoras de plantas de generación que no puedan hacer uso de este permiso se les concederá dos horas extras diurnas por día efectivamente laborado, desde cuando regrese de licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumple seis (6) meses de edad.
9. Los cursos de capacitación que como resultado de los planes de desarrollo que adelante la EMPRESA, tengan lugar durante la jornada ordinaria del trabajador, se entenderán como el desempeño normal de sus funciones. En los casos en que el curso de capacitación se realice después o fuera del horario de la jornada de trabajo, le reconocerá al trabajador el tiempo como trabajo suplementario de acuerdo con la ley.

PARÁGRAFO

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

CAPÍTULO VII SALARIOS

ARTÍCULO 66. AUMENTO DE SALARIOS.

La EMPRESA, para los años 2023, 2024 y 2025 aumentará los salarios de los trabajadores activos, de la siguiente manera:

1. Para el año 2023, 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 2022 más dos puntos porcentuales (2%).

2. Para el año 2024, 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 2023 más tres puntos porcentuales (3%).
3. Para el año 2025, 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 2024 más cuatro puntos porcentuales (4%).

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

ARTÍCULO 67. PROCESO GESTIÓN POR OBJETIVOS.

A. TRABAJADORES PROVENIENTES DE EMGESA S.A E.S.P. VINCULADOS ANTES DEL 1 DE MARZO DE 2022, Y VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE EL 01 DE MARZO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022 EN LAS GERENCIAS ENEL GREEN POWER AND THERMAL GENERATION, ENERGY AND COMMODITY MANAGEMENT Y ÁREAS STAFF AND SERVICES.

A partir del 01 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, febrero y marzo 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%
- Calificación Generosidad: 10% (* sujeta al modelo de evaluación de desempeño establecido por la compañía que será revisado en Comité Laboral)

B. TRABAJADORES PROVENIENTES DE CODENSA S.A. E.S.P., TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE 01 DE MARZO DE 2022 A LAS GERENCIAS ENEL GRIDS, MARKET Y ENEL X Y TRABAJADORES VINCULADOS POR ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. DESDE 01 DE ENERO 2023.

A partir del 01 de enero de 2023 se aplicará el Sistema de Gestión de Desempeño por Objetivos para los trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P., trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. desde 01 de marzo de 2022 a las gerencias Enel Grids, Market Y Enel x y trabajadores vinculados por ENEL COLOMBIA S.A. E.S.P. desde 01 de enero 2023, 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, febrero y marzo 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 1 enero de 2023 se establecen las condiciones para alcanzar el reconocimiento de un bono anual pagadero a partir del año 2024, incrementado porcentualmente conforme a la siguiente tabla y hasta alcanzar la suma total de un sueldo básico del trabajador, el cual no tendrá carácter salarial de acuerdo con 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%.

Tabla de referencia:

Año	Porcentaje de reconocimiento al 100%
2024	34%
2025	51%
2026	67%
2027	84%
Total al año 2028	100% (Un sueldo básico mensual por año)

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%
- Calificación Generosidad: 10% (* sujeta al modelo de evaluación de desempeño establecido por la compañía que será revisado en Comité Laboral)

PARÁGRAFO TRANSITORIO al literal B

Para el cumplimiento y pago de objetivos de la vigencia 2022 pagaderos en los años 2022 y 2023 se mantiene las condiciones del salario variable establecidas en la Convención Colectiva CODENSA S.A. E.S.P. - SINTRAELECOL 2019-2022 en su artículo 65.

ARTÍCULO 68. SALARIO MÍNIMO

1. Los salarios mínimos establecidos en las diferentes categorías existentes en la estructura salarial serán incrementados anualmente en los mismos porcentajes y oportunidades señalado en el artículo 66 de la presente Convención Colectiva de Trabajo. 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.
2. Para 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 para la primera categoría.

ARTÍCULO 69. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN LÍNEA VIVA

La EMPRESA pagará a los trabajadores de línea viva por día efectivamente laborado en líneas energizadas una bonificación, así:

- **Supervisores:** cuatro mil trescientos sesenta y cinco pesos (\$4.365) para el año 2022.
- **Cuadrillero:** siete mil doscientos setenta pesos (\$7.270) para el año 2022.
- **Cuadrillero Liniero:** nueve mil cuatrocientos sesenta y dos pesos (\$9.462) para el año 2022.

PARÁGRAFO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 70. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION

La EMPRESA editará y entregará a la organización sindical cien (100) folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los primeros sesenta (60) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella a cada uno de sus trabajadores. Así mismo remitirá virtualmente a todos los afiliados el texto convencional

en mención dentro del mes siguientes a la firma, con la respectiva nota de depósito ante el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 71. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia a partir del 01 de enero del 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025, en los términos en que queda suscrita.

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

Se deja expresa constancia que todos los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo únicamente se reconocerán a los trabajadores a partir del 01 de enero de 2023 con contrato laboral vigente.

ARTÍCULO 72. 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, 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 73. AUXILIO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN

La EMPRESA pagará a todos y cada uno de los trabajadores vinculados que se retiren de su servicio por mutuo acuerdo suscrito por causa o con ocasión de haber obtenido la pensión legal de vejez, un auxilio por reconocimiento de pensión por un valor equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARÁGRAFO.

En el caso de trabajadores provenientes de CODENSA S.A. E.S.P. vinculados antes del 01 de enero de 2004 y trabajadores provenientes de EMGESA S.A. E.S.P. vinculados antes del 21 de septiembre de 2005, el valor del auxilio será de treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

ARTÍCULO 74. TRASLADOS DE PERSONAL

Para efectuar traslados de trabajadores que hubieren estado vinculados laboralmente a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, la EMPRESA deberá demostrar las razones válidas y justificadas, teniendo siempre presente de no lesionar la vida personal, social y familiar del trabajador; en todo caso la Empresa no efectuará traslados inconsultos.

ARTÍCULO 75. PLAN EXEQUIAL

La EMPRESA le otorgará a Sintraelec, Subdirectiva Bogotá Cundinamarca, la suma de hasta cien millones de pesos (\$100'000.000) 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 Personas y Organización, por parte de la organización sindical, a partir del 2023.

PARÁGRAFO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2023, 2024 y 2025, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTÍCULO 76. INCLUSIÓN EN NÓMINA DE PENSIONADOS DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA Y DERECHOS DE LOS MISMOS

La Empresa comenzará a pagar la mesada pensional en nómina especial a los pensionados, en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de la fecha en que se le notifica al trabajador la decisión de concederle la pensión al igual que las prestaciones sociales a que tenga derecho.

PARÁGRAFO PRIMERO

De conformidad con lo establecido en la Ley cuarta de 1976, en sus artículos 7° y 9° a partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores y los que pensionen en el futuro, los derechos referentes a servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, de rehabilitación, diagnósticos y tratamientos, en las mismas condiciones y derechos de los trabajadores activos; en lo que hace referencia con los auxilios para los hijos en educación primaria, secundaria, universitaria y otros, dará el diez por ciento (10%) para primaria, proporcional a la cantidad de los asignados a los trabajadores activos, el veinte por ciento (20%) para secundaria, proporcional a la cantidad de los asignados a los trabajadores activos y, cuatro (4) becas universitarias anuales.

De igual forma reconocerá y pagará lo relacionado con el servicio de energía eléctrica que reconoce y reintegra a sus trabajadores activos, beneficio que se hace extensivo a los pensionados de la C.C.

PARÁGRAFO SEGUNDO

La Empresa pagará a los trabajadores pensionados y a los que pensionen en el futuro el auxilio especial por gastos fúnebres del cónyuge, compañero (a) inscritos con seis (6) meses de anticipación ante la División de Recursos Humanos y Físicos al igual que por cada hijo menor de edad o imposibilitado, en las mismas condiciones y derechos de los trabajadores activos.

PARÁGRAFO TERCERO

La Empresa pagará a todos y cada uno de los trabajadores que pensionen, una prima de retiro equivalente a dos (2) meses de sueldo entendiéndose que esta se liquida con la última asignación básica mensual, Auxilio de Alimentación y Subsidio de Transporte. Por una sola vez, esta prima se pagará en la última quincena que perciba el trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO

Todo trabajador que ingrese a la Empresa, o esté vinculado al servicio de la misma y que tenga tiempo acumulado para pensión de jubilación o vejez en otras empresas, deberá tramitar su derecho de pensión ante el Instituto de los Seguros Sociales o Entidad de Seguridad Social a la cual esté afiliado actualmente. Por tanto, la Empresa, no podrá jubilar a ningún trabajador que no haya laborado como mínimo veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la Empresa.

ARTÍCULO 77. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 78. 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 una 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 79. 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 80. PENSIÓN 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.

ARTICULO 81. ESTATUTO DE LA PERSONA.

Empresa y Sindicato se comprometen a promover el Estatuto de la Persona, basándose en valores y principios compartidos, con el objeto de continuar prestando más atención a las personas, al sindicato y a interlocutores externos.

El Estatuto de la Persona constituye las premisas básicas y guías del proceder empresarial y de la forma como actuarán las partes en el desarrollo de acuerdos conjuntos en el marco del diálogo social. Las Partes pretenden hacerlo escuchándose mutuamente, respetando la diversidad, dando valor y compartiendo la experiencia y la sensibilidad en temas como:

- Bienestar, participación y productividad
- Conocimiento y aprendizaje continuo
- Cultura y comportamiento en materia de seguridad.

ARTÍCULO 82. ARTÍCULOS INCLUIDOS

El texto que se compila en los artículos 18, 41 y 76 de esta Convención Colectiva corresponde al original consagrado en antiguas convenciones colectivas de trabajo de CODENSA S.A. E.S.P., EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. E.S.P. y EMGESA S.A E.S.P. que no se renegociaron en la presente convención colectiva 2023-2025.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO TRANSITORIO 1. APOYO SINDICAL

La EMPRESA reconocerá a Sintraelecol en el mes de febrero del año 2023, por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por única vez, las sumas de diez millones de pesos (10'000.000) para la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol y treinta millones de pesos (\$30'000.000) para la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca.

ARTÍCULO TRANSITORIO 2. BONO DE FIRMA

La EMPRESA pagará por única vez en el mes de enero del año 2023 a todos los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL para la fecha de presentación del pliego de peticiones (11 de noviembre del 2022), un bono por firma de la presente convención colectiva de trabajo, por valor de cuatro millones de pesos (\$4'000.000). Este bono, no tendrá carácter salarial para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales.

En constancia del acuerdo alcanzado, firman los intervinientes el 16 de diciembre de 2022:

Por parte de la EMPRESA:

LUCIO RUBIO DÍAZ

CC.

AMIRA LILIANA FLOREZ VELEZ

CC.

DAVIDE PROCOPIO

CE.

MIGUEL FERNANDO REY BERNAL

CC.

CARLOS H. DE LA ESPRIELLA SALCEDO

CC.

DENIS ADRIAN ALBARRACIN VACCA

CC.

ANGELA ADRIANA CELIS BUSTOS

CC.

Por parte del Sindicato SINTRAELECOL:

HERIBERTO ENRIQUE AVENDAÑO GARCÍA

CC.

CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA

CC.

SAUL NOVA SÁNCHEZ

CC.

JOSÉ RICARDO BOLÍVAR CORTÉS

CC.

SANTOS MIGUEL RIVEROS GUTIÉRREZ

CC.

JOSÉ RICARDO RUBIANO MEDINA

CC.

MANUEL VICENTE JIMÉNEZ CASTILLO

CC.

GIOVANNI MALAGÓN RUÍZ

CC.

GIOVANA ALEJANDRA GÓMEZ RUBIO

CC.

enel