CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CORPORACION ELECTRICA DE LA COSTA –CORELCA S.A. E.S.P.- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA -SINTRAELECOL

2004 – 2010

En Barranquilla a los treinta un días (31) del mes de enero de 2007, con el fin de darle cumplimiento al Acta del 11 de Abril del 2002, suscrita entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL, y a las Actas de Acuerdo Números 0024 de febrero 09 de 2004, 0006 de enero 17 de 2006, 0069 de abril 5 de 2006 y 000176 de septiembre 4 de 2006, suscritas entre SINTRAELECOL y CORELCA S.A.E.S.P. se reunieron por una parte el Representante legal de CORELCA S.A.E.S.P. **ALFONSO DE MARES COLOM**, Presidente, **OSWALDO DE ANDREIS MAHECHA** Secretario General, **ROBERTO CUELLO LASCANO**, Vicepresidente Administrativo y Financiero, **TULIA RESTREPO POSADA** Gerente de Recursos Humanos y **JACQUELINE ACUÑA LOZANO** Profesional de la Gerencia de Recursos Humanos en representación de **CORELCA S.A. E.S.P.** quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y por la otra en representación del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA - SINTRAELECOL-**, los señores, **ALEX IVAN ORTIZ**, Presidente Nacional, **OTTO GOMEZ PIMIENTA** Negociador Nacional, **FRANCISCO GARCIA ALGARIN** Presidente Seccional CORELCA, **HECTOR TEHERAN GARCIA, GUILLERMO DIAZ MEEK y JUAN AREVALO DE LUQUE**, miembros de la Junta Directiva de la SECCIONAL CORELCA, en representación de SINTRAELECOL Seccional CORELCA, con el fin de firmar la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones laborales en CORELCA S.A. E.S.P. durante el período 2004– 2010.

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETIVOS, PRINCIPIOS GENERALES DESIGNACION DE LAS PARTES, CAMPO DE APLICACIÓN Y VÍNCULO LABORAL DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, seguridad industrial, educativas, recreativas y culturales de los trabajadores convencionados, así como contener las obligaciones por parte de LA EMPRESA y de los trabajadores que se deriven del desarrollo y la aplicación del contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo. La presente convención se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales, aplicables a los trabajadores de LA EMPRESA.

Los derechos convencionales aquí consagrados no se menoscaban en detrimento de los trabajadores de LA EMPRESA, en caso de fusión, liquidación, declaratoria de unidad de empresa, transformación, cambio de razón social, sustitución patronal o por cualquier otra modificación legal que sufra LA EMPRESA.

Hacen parte de la COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL, de una parte, el Ministerio de Minas y Energía, quien actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996; y de otra parte, el SINTRAELECOL de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, SINTRAELECOL, quien por su parte actúa en desarrollo del mismo Acuerdo, como organización sindical de industria que agrupa a los trabajadores del sector. Con la finalidad de que las decisiones de naturaleza laboral que aquí se establecen, se incorporen en la Convención Colectiva de LA EMPRESA.

PARAGRAFO: La EMPRESA reconoce las funciones y atribuciones que la ley prevé a Federaciones y Confederaciones, tanto Regionales y Nacionales a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL, así mismo, admitirá la asesoría de sus abogados titulados.

En ejercicio de estas funciones los representantes de estas organizaciones federales o confederales, podrán practicar visitas a los diferentes sitios de trabajo y oficinas de LA EMPRESA, para atender las inquietudes y recomendaciones de los trabajadores, previa solicitud del Presidente Nacional de SINTRAELECOL, o su delegado y previa notificación a la administración, sujetándose a la reglamentación interna de visitas que tenga establecida LA EMPRESA en sus distintas sedes de trabajo.

GARANTIAS SINDICALES

En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación Colombiana, en donde se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

LA EMPRESA mantiene los fueros sindicales y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

Se garantiza, igualmente, el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes.

Durante el proceso de incorporación de las decisiones que se acojan de la comisión del acuerdo marco sectorial en la convención, LA EMPRESA mantendrá las garantías sindicales a los delegados designados por la organización sindical.

LA EMPRESA en desarrollo del libre derecho de asociación sindical, no ejercerá ningún tipo de medidas contra sus trabajadores y/o el sindicato por razón del ejercicio de las actividades sindicales o por la tramitación de los pliegos de peticiones, siempre que los trabajadores y el sindicato se ajusten a las normas y términos legales vigentes.

DERECHO A LA INFORMACIÓN:

LA EMPRESA suministrará al sindicato la información que éste le solicite, a través de su representante legal, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la petición. Se respetará en todo caso 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 al entregar una información, se motivará por escrito.

ARTICULO CUARTO: PERMISOS SINDICALES

La EMPRESA, continuará reconociendo las distintas modalidades de permisos sindicales, a los representantes sindicales pactados en la presente convención colectiva de trabajo.

a) Máximo cinco (5) permisos permanentes remunerados con el salario promedio de los últimos tres (3) meses devengados, los cuales serán distribuidos entre los Trabajadores que resulten elegidos en la Junta Directiva Seccional, Nacional, Federación y Confederación Nacional y Seccional. El Directivo que teniendo permiso permanente, solicite reasumir sus funciones laborales, podrá hacer uso de dos (2) días de permiso mensuales remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación. En caso que se presente un evento fortuito o de fuerza mayor comprobado, en donde se requiera la presencia de los directivos que tengan las características antes descritas, LA EMPRESA otorgará permiso sindical hasta por cuatro (4) días mensuales, obviando las formalidades mencionadas; en caso que se convoque una reunión extraordinaria de junta directiva, LA EMPRESA otorgará permisos sindicales de un (1) día a los directivos en referencia, obviando las formalidades mencionadas en el presente literal.

b) Para los trabajadores que resulten elegidos como delegados a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá permisos remunerados con la asignación básica en proporción de uno (1) por cada cuarenta (40) y uno (1) por fracción superior a quince (15) trabajadores, por el tiempo que ellas duren más un (1) día después del evento, si este se realiza fuera de su sede de trabajo, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación.

c) Para asistir a Encuentros y Cursos Sindicales distintos a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL y que sean convocados por SINTRAELECOL o por las FEDERACIONES O CONFEDERACIONES DEL ORDEN NACIONAL a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá un máximo de ciento sesenta (160) días de permisos por cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, los cuales se distribuirán entre los trabajadores que resulten designados para tales encuentros y cursos sindicales. Los permisos concedidos para estos encuentros y cursos serán remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación.

PARAGRAFO: La EMPRESA reconocerá y pagará pasajes de ida y regreso por vía terrestre cuando los cursos y encuentros se realicen dentro de la Costa Atlántica. Igualmente concederá un máximo de treinta (30) tiquetes por vía aérea de ida y regreso desde el sitio de residencia del trabajador hasta el sitio del evento y viceversa, cuando estos cursos o encuentros se realicen en el resto del país.

ARTICULO QUINTO: CONTRATOS SINDICALES

Las partes están de acuerdo en celebrar contratos sindicales para la realización de trabajos necesarios pero no inherentes al objeto social de la corporación, como Aseo y Limpieza, Casino, Ayudante de Mantenimiento en Planta, Auxiliares Administrativos, Conductores y Mensajeros. LA EMPRESA podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Se aclara que dichos contratos y los trabajadores temporales que desarrollaban este tipo de trabajos hasta el 09 de febrero de 2004, fecha en que se firmó el Acta de Acuerdo No 0024 entre CORELCA y SINTRAELECOL y que posteriormente sean vinculados, quedan excluidos del beneficio de contratación indefinida al cumplir los ocho (8) meses de trabajo que establece el Acuerdo Marco Sectorial.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso que se autorice la inversión para el cambio de los sistemas del manejo de cenizas producidas en la generación de energía con base en carbón, la operación y mantenimiento de este nuevo sistema lo hará directamente LA EMPRESA con sus trabajadores. En el evento que se requiera la tercerización para el mantenimiento y actividades de apoyo y limpieza, el contratista, deberá vincular el máximo personal de la región.

ARTICULO SEXTO: SUSTITUCION PATRONAL

En caso que LA EMPRESA por cualquier motivo cambie de razón social o estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior sus activos pasen a persona (s) natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la (s) actual (es), sus trabajadores continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales ya existentes.

En consecuencia, LA EMPRESA, se obliga a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en las leyes, convenciones, acuerdos, decisiones y reglamentos, y a no desmejorar las condiciones de trabajo y remuneración vigentes en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en este Artículo.

Así mismo, LA EMPRESA continuará fortaleciendo su política de estabilidad, capacitación e incentivos a todos sus trabajadores.

ARTICULO SEPTIMO: ESTABILIDAD LABORAL

LA EMPRESA no podrá despedir a ningún trabajador sin justa causa plenamente comprobada. Si despidiese a un Trabajador sin justa causa plenamente comprobada, le cancelará la siguiente indemnización:

a) Ochenta y cinco (85) días de salario cuando el Trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b) Si el Trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) años se le pagará treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.

c) Si el Trabajador tuviere más de cinco (5) y menos de diez (10) años de servicios, se le pagará cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.

d) Si el Trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio se le pagará cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de despido sin justa causa plenamente comprobada, después de haber laborado ocho (8) años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA, el Trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA a partir del 1° de enero de 2006, en caso de despido sin justa causa plenamente comprobada después de haber laborado doce (12) años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA, el Trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización.

ARTICULO OCTAVO: COMITES OBREROS -PATRONALES

En LA EMPRESA funcionarán los siguientes Comités Obreros Patronales compuestos por cuatro (4) representantes de LA EMPRESA y cuatro (4) representantes del Sindicato : Comité de Reclamos y Disciplinario, Comité de Vivienda, Comité de Recreación y Deportes y Comité de Salud Ocupacional.

Los representantes del Sindicato en todos los Comités deben ser trabajadores activos de LA EMPRESA.

PARAGRAFO PRIMERO: OBJETIVOS, UBICACIÓN COMPOSICION

COMITE DE RECLAMOS Y DISCIPLINARIO: Serán objetivos del Comité de Reclamos y Disciplinario: Estudiar, asesorar y dirimir los conflictos o discrepancias surgidas por interpretación o violación de las normas legales, reglamentarias, contractuales o convencionales. El Comité para efectos diferentes a los aspectos disciplinarios se reunirá el último jueves de cada mes, en horas hábiles y extraordinariamente cuando una de las partes lo solicite. Se conformará un solo Comité de Reclamos y Disciplinario para todas las sedes de trabajo.

COMITE DE VIVIENDA: Serán objetivos del Comité de Vivienda presentar políticas de adjudicación en las distintas modalidades de préstamos de vivienda con miras a prestar un mejor beneficio a los trabajadores conforme a la reglamentación vigente en LA EMPRESA. Se conformará un solo Comité de Vivienda para todas las sedes de trabajo.

LA EMPRESA aportará para el primer año de vigencia de la convención colectiva, al fondo de vivienda de los trabajadores la suma de trescientos sesenta y cinco millones novecientos cuarenta y ocho mil seiscientos cinco pesos moneda legal ($ 365.948.605.oo M/L) suma que será desembolsada anualmente dentro de los primeros 90 días del año, de acuerdo con el cronograma establecido por el Fondo.

Este valor se incrementará anualmente, en el porcentaje de variación del IPC año completo de los doce (12) meses anteriores.

No obstante lo anterior, cuando a LA EMPRESA las circunstancias le sean favorables en el ámbito financiero, presupuestal o de conveniencia social se podrán incrementar en sumas o porcentajes superiores a lo establecido en el presente Artículo.

Los préstamos a los trabajadores seguirán siendo otorgados y tramitados de acuerdo con la reglamentación vigente o la que en el futuro se implemente, previas sugerencias y recomendaciones del comité.

COMITE DE RECREACION Y DEPORTES: Serán objetivos del Comité de Recreación y Deportes coordinar con LA EMPRESA las actividades recreativas y deportivas en sus distintas disciplinas en cada una de las sedes, de acuerdo con las necesidades y presupuesto asignado. Se conformará un Comité de Recreación y Deportes por cada sede de trabajo, uno en Barranquilla y otro en la Central Termoguajira, y otro en Cartagena, los cuales se reunirán ordinariamente en su respectiva sede en horas hábiles. Los representantes de ambas sedes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Recreación y Deportes o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.

PARAGRAFO SEGUNDO: Todo accidente que sufra un trabajador entrenando o jugando en campeonatos internos organizados por LA EMPRESA o externos en representación de LA EMPRESA será considerado accidente de trabajo.

PARAGRAFO TERCERO: LA EMPRESA concederá permiso remunerado a los trabajadores que desempeñen actividades de entrenador en aquellas disciplinas deportivas, en las cuales LA EMPRESA tenga equipos organizados.

En todo caso LA EMPRESA continuará estableciendo programas de recreación y deportes en sus distintas disciplinas en cada una de las sedes con la debida apropiación presupuestal.

COMITE DE SALUD OCUPACIONAL: Serán objetivos del Comité de Salud Ocupacional ejercer la promoción y divulgación de las normas, procedimientos y reglamentos de Seguridad e Higiene y demás regulaciones técnicas modernas de prevención y control de accidentes que redunden en un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se conformará un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) por cada sede de Trabajo, uno en Barranquilla y otro en la Central Termoguajira, los cuales se reunirán ordinariamente en sus respectivas sedes en horas hábiles. Los representantes de ambas sedes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Salud Ocupacional o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.

ARTICULO NOVENO: VACANTES, ENCARGOS Y REEMPLAZOS

Cuando producto del desarrollo de LA EMPRESA, expansión eléctrica, retiro o pensión de los trabajadores, LA EMPRESA tenga vacantes y cree nuevo(s) cargo(s), llenará estas vacantes o estos cargos en primera instancia con trabajadores que laboren al servicio de LA EMPRESA, seleccionándolos mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo al cumplimiento del procedimiento establecido en la empresa para tal efecto.

De declararse desierto el concurso, se procederá a vincular personal externo, mediante concurso abierto, para lo cual dentro de su política de selección de personal se le dará prioridad a hijos de jubilados y pensionados que reúnan los requisitos para los cargos a proveer.

Para proveer las vacantes de cargos de nivel Profesional hacia arriba, LA EMPRESA podrá convocar también a concurso, a los funcionarios que cumplan los requisitos para el desempeño de estos cargos de conformidad con el procedimiento establecido.

PARÁGRAFO: Cuando LA EMPRESA decida encargar a un Trabajador de un cargo de nivel superior y que dicho cargo se encuentre vacante en forma definitiva, adicionalmente le reconocerá durante el tiempo del encargo la diferencia de sueldo entre los dos (2) cargos. El encargo será motivado por escrito del Jefe inmediato a la Gerencia de Recursos Humanos, con el fin de que esta Gerencia expida la respectiva autorización.

Si a los noventa (90) días LA EMPRESA no ha cubierto la vacante, el trabajador encargado quedará designado en propiedad y se entenderá que queda cubierta dicha vacante. Para los cargos de nivel Profesional hacia arriba, el Trabajador encargado quedará designado en propiedad, si a los ciento veinte días (120) días no se ha cubierto la vacante.

ARTICULO DECIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO:

En el proceso disciplinario, se seguirán las siguientes etapas:

1. DILIGENCIAS PRELIMINARES:

Cuando LA EMPRESA tenga conocimiento o información de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, podrá practicar en casos necesarios, diligencias preliminares encaminadas a establecer él o los posibles responsables, para lo cual designará un sustanciador con conocimientos técnicos o administrativos sobre los hechos o actos a investigar, por el término de quince (15) días hábiles, prorrogables hasta por diez (10) días hábiles más, a solicitud del comisionado. Finalizada la investigación preliminar, el sustanciador comisionado o designado, rendirá un informe escrito en el que debe sugerir si se debe o no, iniciar investigación disciplinaria.

2. CITACION A DESCARGOS.

Conocida por LA EMPRESA la presunta falta disciplinaria cometida por un Trabajador, o si del informe de la investigación preliminar se sugiere la apertura de un proceso disciplinario, ésta lo citará por escrito a diligencia de descargos en un lapso máximo de diez (10) días hábiles, donde será asistido por dos (2) miembros de SINTRAELECOL. En caso que el Trabajador citado a descargos se encuentre asistiendo a cursos de capacitación o encuentros sindicales fuera de su sede de trabajo, de vacaciones, permiso, licencia, incapacidad, calamidad doméstica, descanso compensatorio o descanso por trabajar en turnos, los términos se suspenderán hasta tanto el trabajador se reintegre a sus labores.

3. PRUEBAS.

Cumplida la citación de descargos, el sustanciador practicará las pruebas solicitadas por el inculpado o por los representantes de SINTRAELECOL, si fueren conducentes, o las que considere necesarias, para lo cual contará con un término de diez (10) días hábiles, prorrogables por un lapso igual si lo considera pertinente o a petición de los representantes sindicales.

4. CITACION A COMITE.

Cumplidas las diligencias de cargos, descargos y pruebas, LA EMPRESA contará con un máximo de diez (10) días hábiles para citar al Comité de Reclamos y Disciplinario, el cual entrará de acuerdo con las pruebas y lo planteado en el Acta de descargos, a definir la situación del trabajador y contará con un máximo de diez (10) días hábiles para tomar la decisión o fallo.

En caso de que el Comité no defina por razones de desacuerdo entre sus miembros, entrará a conocer y a definir el Presidente de LA EMPRESA o su delegado, teniendo en cuenta las posiciones manifestadas por las partes, para lo cual contará con un término máximo de diez (10) días hábiles.

5. DECISION COMUNICACION

La comunicación de la decisión o fallo producido por el Comité, por el Presidente, o su Delegado, se hará dentro de los diez (10) días hábiles siguiente

NOTA:

Para los alcances de los procesos disciplinarios, se entenderá por EMPRESA cualquier empleado de la misma que denuncie por escrito una presunta falta disciplinaria ante sus *superiores o ante los funcionarios sustanciadores.*

PARAGRAFO PRIMERO: No obstante el procedimiento anterior, cuando el jefe inmediato tenga conocimiento directo de faltas cometidas por un trabajador bajo su dependencia, que pueda implicar llamado de atención verbal o escrito sin copia a la hoja de vida, podrá hacerlo directamente notificando mediante copia al Comité de Reclamos y Disciplinario.

Si amerita llamado de atención con copia a la hoja de vida u otras amonestaciones, solicitará la apertura del proceso disciplinario correspondiente.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando un trabajador sea integrante de la comisión de reclamos de la Subdirectiva CORELCA y sea requerido para asistir a un trabajador

en la diligencia de descargo o comité disciplinario, podrá hacerlo con las mismas garantías del reemplazado.

PARAGRAFO TERCERO: Cuando un miembro del Comité Paritario que labore en turnos rotatorios tenga que asistir a las reuniones propias de este Comité, LA EMPRESA le reconocerá como tiempo extra el que dure la sesión del Comité.

PARAGRAFO CUARTO: Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta diferente a la que se impute en la respectiva comunicación que dio lugar a la investigación disciplinaria.

PARAGRAFO QUINTO: No producirá efecto alguno la sanción impuesta pretermitiendo alguna de las etapas del procedimiento anterior, que haya sido necesaria para el desarrollo de un proceso determinado.

PARAGRAFO SEXTO: La acción disciplinaria de los Trabajadores, prescribirá a los tres (3) años contados desde la comisión de la falta.

PARAGRAFO SEPTIMO: Sin perjuicio de lo pactado en la Convención Colectiva de Trabajo de LA EMPRESA, el régimen disciplinario tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se garantiza el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el indubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias.
- En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labore en LA EMPRESA, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: DESPIDOS POR DELITOS CULPOSOS

Cuando un trabajador en cumplimiento de las funciones laborales emanadas de un superior o cuando por el cumplimiento de sus funciones y deberes con LA EMPRESA, un trabajador de ésta sea detenido preventivamente, LA EMPRESA a través de su área jurídica, realizará las gestiones en procura de lograr la pronta libertad del trabajador, así mismo, no le cancelará su contrato de trabajo por este hecho siempre y cuando la detención preventiva no exceda de 90 días calendario.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: GARANTIA A LOS TRABAJADORES

En lo concerniente a invalidez y reubicación de inválidos parciales o rehabilitados, LA EMPRESA se sujetará a lo pactado en la presente Convención Colectiva de Trabajo y las normas legales pertinentes.

En ningún caso el trabajador rehabilitado o reubicado podrá desmejorarse en su asignación básica mensual.

Si con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se expide una nueva Ley que regule estos casos, sólo será aplicable si es más beneficiosa al trabajador.

ARTICULO DECIMO TERCERO: JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores continuarán laborando en la misma jornada de trabajo que se tenga a la firma de la presente Convención, es decir cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes, el personal de turno en sus programaciones habituales de turno.

El Horario de trabajo para el personal que ingrese a laborar en la Gerencia de Mantenimiento a partir del 1° de enero de 2006, será el establecido por la Empresa para el personal administrativo que labora en la Central Termoguajira.

ARTICULO DECIMO CUARTO: REESTRUCTURACION

Cuando LA EMPRESA a consideración de su Junta Directiva o Presidencia adelante un proceso de reestructuración como consecuencia de los cambios regulatorios o estratégicos y con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia de la compañía, se creará una mesa de trabajo con participación de representantes de la administración y hasta tres (3) miembros por parte de los afiliados al SINTRAELECOL, para que se intercambien opiniones y alternativas en este sentido respecto de la aplicación y lineamiento que deberán ser analizadas en la implementación y ejecución del proceso de reestructuración. En todos los casos de reestructuración se garantiza la participación de SINTRAELECOL.

ARTICULO DECIMO QUINTO: DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO

LA EMPRESA, descontará y girará a SINTRAELECOL Nacional y a su seccional, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los estatutos y aprobada por las Asambleas de los Trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

PARAGRAFO: A partir de la firma del Acta de Acuerdo Número 0006 de fecha diecisiete (17) de enero de 2006, LA EMPRESA asume el descuento del 50% del incremento salarial de un mes de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva, para cada año de vigencia.

LA EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a la Organización Sindical, un auxilio para el mantenimiento, sostenimiento de la sede sindical, asamblea regional y capacitación de sus afiliados, equivalente a cien (100) salarios mínimos legales vigentes, el cual se hará efectivo dentro de los treinta (30) primeros días de cada año.

ARTICULO DECIMO SEXTO: BENEFICIO EXTRAORDINARIO

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá a los Trabajadores que se beneficien de la misma, y cuyos contratos de trabajo se encontraban vigentes a la fecha de la firma del Acuerdo Marco Sectorial, por una sola vez y sin que tenga la calidad de salario ni efecto prestacional alguno, la suma de doscientos mil pesos M/L ($200.000.oo), de los cuales cien mil pesos M/L ($100.000.oo) se giraran a la tesorería del sindicato.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: AUXILIOS, PRIMAS Y FACTORES SALARIALES

a) Auxilio Mortuorio.

En caso de muerte de los padres, esposa o compañera permanente, o de hijos legítimos o naturales reconocidos que dependan económicamente del trabajador previa comprobación del parentesco, LA EMPRESA reconocerá y pagará para el primer año de vigencia la suma de cuatrocientos veintitrés mil seiscientos ochenta y cuatro ($423.684). Este valor se incrementará anualmente en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

Este auxilio se cancelará mediante la presentación de la partida de defunción del pariente expedida por la oficina correspondiente de la Alcaldía Municipal.

En caso de muerte del trabajador activo, LA EMPRESA sufragará los gastos mortuorios hasta por la suma de un millón seiscientos noventa y cuatro mil setecientos treinta y un pesos M/L ($1.694.731.oo) y entregará al representante del grupo familiar reportado en la empresa, la suma global de quinientos ochenta y ocho mil cuatrocientos cincuenta mil pesos M/L (588.450oo) para el primer año de vigencia. Este valor se incrementará anualmente en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

PARAGRAFO: Se entiende por grupo familiar el cónyuge o la cónyuge, el compañero o la compañera permanente, hijos menores de 18 años, hijos mayores de 18 hasta 25 años siempre y cuando certifiquen estar estudiando y los padres que demuestren el parentesco y la dependencia económica del fallecido.

LA EMPRESA asumirá el costo del transporte del cadáver del trabajador a su servicio desde el lugar de su fallecimiento hasta el municipio de su sepultura.

Cuando la muerte del trabajador sea por accidente de trabajo, el auxilio mortuorio será cancelado por la Aseguradora de Riesgos Profesionales, siempre y cuando el monto del mismo sea mayor al otorgado por la empresa.

Además de los anteriores, LA EMPRESA reconocerá y pagará durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes auxilios educativos para los hijos de los trabajadores.

Auxilios Educativos

b) Preescolar y/o Primarios.

Dos (2) auxilios anuales por trabajador con valor unitario para el año 2006 de doscientos trece mil pesos M/L ($ 213.000.oo) y para los demás años de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente en el IPC año completo, de los doce (12) meses anteriores.

c) Auxilio para Estudios Secundarios y/o Cursos Técnicos.

Dos (2) auxilios anuales por trabajador con valor unitario para el año 2006 de trescientos dos mil pesos M/L ($ 302.000.oo) y para los demás años de vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente en el IPC año completo, de los doce (12) meses anteriores.

d) Auxilio Universitario y/o Carreras Intermedias.

LA EMPRESA otorgará semestralmente a partir del segundo semestre del año 2005, una suma fija de setecientos cincuenta mil pesos ($750.000.oo) para la cancelación de los auxilios universitarios o carreras intermedias hasta para tres hijos por trabajador, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos. Este valor
se incrementará en el segundo semestre de cada año en el IPC año completo de los doce (12) meses anteriores. Cuando los estudios universitarios sean anuales y el costo de la matrícula sea superior al valor del auxilio semestral que otorga la Empresa, se cancelarán los dos (2) auxilios correspondientes al año de estudio al iniciar el período académico.

e) Rehabilitación Física y Mental.

Un auxilio anual por trabajador con valor unitario para el año 2006 de cuatrocientos veintisiete mil pesos M/L ($ 427.000.oo) y para los demás años de vigencia de esta convención colectiva de trabajo, se incrementará anualmente en el IPC año completo, de los doce (12) meses anteriores.

f) Auxilio Universitario y/o Carreras Intermedias para Trabajadores:

LA EMPRESA reconocerá y pagará como mínimo un auxilio educativo equivalente al 50% del valor total de la matrícula para aquellos trabajadores que se encuentren cursando carrera universitaria y/o intermedia y postgrados que sean afines con los objetivos Corporativos.

PARAGRAFO PRIMERO: El reconocimiento y pago de estos auxilios se llevará a cabo de acuerdo con la reglamentación establecida por LA EMPRESA.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el número total de auxilios señalados en los literales b) y c) del presente Artículo, pueden ser distribuidos entre los dos niveles educacionales y se pagarán hasta cuatro (4) auxilios por trabajador. Todos los auxilios educativos establecidos en el presente Artículo serán entregados previa presentación de la constancia de matrícula y en ningún caso serán considerados factores de salario para la liquidación de las prestaciones sociales.

La EMPRESA reconocerá y pagará a todos sus trabajadores las siguientes primas:

f) **Prima de Antigüedad**
Quince (15) días de salario promedio no acumulables, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la Prima de antigüedad serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

h) Prima de Navidad
Treinta días (30) de salario promedio, pagaderos anualmente dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la Prima de Navidad serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

PARAGRAFO TERCERO : En caso de retiro del trabajador, LA EMPRESA le reconocerá proporcionalmente al tiempo laborado la prima de Navidad siempre y cuando haya trabajado noventa (90) días o más del segundo semestre del año en que se retira.

i) Prima Extralegal de Servicios
Adicional a lo legal se cancelan Treinta (30) días de salario promedio en junio y quince (15) días en diciembre.

Las primas extralegal de Navidad, legal y extralegal de servicio, se pagarán dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio y diciembre.

Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la Prima legal y extralegal de servicios serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

Las primas extralegal de Navidad, legal y extralegal de servicio, se pagarán dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio y diciembre.

j) Vacaciones y Prima de Vacaciones
Veinte (20) días de salario promedio por cada año de servicio, pagaderos en el momento en que el Trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de las Vacaciones y Prima de Vacaciones serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, de servicio legal y extralegal y de Navidad.

PARAGRAFO CUARTO: LA EMPRESA aplicará con lo relacionado al factor prima de vacaciones, sólo la última prima de vacaciones cancelada, para el cálculo de la pensión de jubilación y la liquidación de las prestaciones sociales a sus trabajadores.

Se entiende como última prima de vacaciones cancelada, los pagos del último período de causación disfrutado por el trabajador, incluyendo la cancelación por concepto de reliquidación correspondiente a dicho período.

k) Seguro de Vida
LA EMPRESA reconocerá como seguro de vida a sus Trabajadores que se beneficien de la presente Convención el valor equivalente adicional a lo legal, el valor equivalente a cuatro (4) meses del último salario devengado en los casos de muerte y el equivalente a seis (6) meses del último salario devengado cuando la muerte ocurra por accidente de trabajo. Los factores que se tendrán en cuenta para el cálculo del seguro de vida serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, última prima de vacaciones, de servicio legal y extralegal y de Navidad.

LA EMPRESA aplicará los factores salariales para el pago de prestaciones sociales a sus Trabajadores, de acuerdo a la siguiente relación:

l) Prestación económica por incapacidad, por accidente de trabajo, enfermedad profesional y no profesional: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Primas de antigüedad, última prima de vacaciones, de servicio legal y extralegal y de navidad.

m) Pensión de Jubilación, Invalidez y Vejez: Asignación básica promedio del último año de servicio, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, última prima de vacaciones, viáticos salvo lo establecido en la ley primas de servicio legal y extralegal y de navidad.

n) Cesantías e Indemnización: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, primas de antigüedad, última prima de vacaciones, viáticos salvo lo establecido en la ley, de servicio legal y extralegal y de Navidad.

o) Permiso Sindical Permanente: Para el cálculo del salario promedio de los permisos permanentes se tendrán en cuenta los promedios de los últimos tres meses de los siguientes factores de salario: Asignación básica, horas extras y recargos. CORELCA S.A E.S.P continuará pagando el promedio resultante de los factores de salario que se tienen pactados para liquidar este concepto. Se aclara que éste se incrementará anualmente en el IPC año completo.

Permisos Remunerados

LA EMPRESA reconocerá a sus Trabajadores en caso de muerte de padres, esposa, o compañera permanente, hijos reconocidos, tres (3) días hábiles de permiso remunerado cuando la muerte de un familiar ocurra en el departamento donde tenga la sede de trabajo el Trabajador y cinco (5) días hábiles cuando el fallecimiento ocurra fuera del departamento donde labora habitualmente el empleado. En estos días se considera incluido el día del fallecimiento.
Cuando el Trabajador contraiga matrimonio, cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la ceremonia. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del permiso presentará a la Gerencia de Recursos Humanos y a su jefe inmediato, el certificado correspondiente a la ceremonia.
Cuando al Trabajador le nazca un hijo, tres (3) días hábiles incluido el de nacimiento.
En caso de calamidad doméstica comprobada se concederán cinco (5) días hábiles de permiso al año.

Se considera como calamidad doméstica la enfermedad calificada de grave de la esposa, compañera permanente, padres, o hijos legítimos o naturales reconocidos o cualquier suceso grave que afecte la vivienda del trabajador. Cuando al Trabajador le fallezca un hermano, abuelos o suegros LA EMPRESA le reconocerá un (1) día de permiso remunerado

cuando la muerte del familiar ocurra en el departamento donde tenga la sede de trabajo el trabajador y dos (2) días hábiles cuando el fallecimiento ocurra fuera de la sede del departamento donde labora habitualmente el empleado. En todo caso, la calamidad deberá ser debidamente comprobada ante LA EMPRESA.

p) Dotación de Elementos de Aseo y Limpieza

La Empresa suministrará mensualmente a los trabajadores que se desempeñan en las labores de Producción y Mantenimiento en la Central Termoguajira, una dotación de elementos de aseo y limpieza en la forma siguiente: dos (2) jabones tamaño corriente, dos rollos de papel higiénico, dos (2) paquetes de toallas desechables y un (1) frasco de repelente para el personal de turno que labora en la Central Termoguajira. Para el resto del personal LA EMPRESA garantizará la dotación permanente de elementos de aseo en los baños de las instalaciones de la Empresa, consistente en toallas para manos, papel higiénico y jabón líquido.

Este suministro se hará dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: AUXILIO DE ENERGIA

La EMPRESA continuará otorgando este auxilio a todos los funcionarios que ingresaron antes del 1° de enero de 2004, de la siguiente manera: El Auxilio será hasta un 80% del consumo residencial de su vivienda permanente y en ningún caso este auxilio será superior al 10% del sueldo básico.

PARAGRAFO: Los trabajadores que ingresen a partir del año 2004, no gozarán del Auxilio de Energía establecido en la presente Convención Colectiva.

CLAUSULA ADICIONAL No. 1.

LA EMPRESA establecerá los requisitos para el pago del Auxilio de energía así como los descuentos de energía para sus trabajadores, con el fin de racionalizar el uso de este servicio.

ARTICULO DECIMO NOVENO: SALARIO POR INCAPACIDAD

Para la liquidación del salario por incapacidad LA EMPRESA tendrá en cuenta los factores salariales señalados en el literal l) del Artículo Décimo Séptimo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Para el pago de la prestación económica por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se pagará el ciento por ciento (100%) del salario resultante de aplicar los anteriores factores salariales.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para el pago de la prestación económica por enfermedad no profesional se pagará el equivalente a las 2/3 partes del salario resultante de aplicar los

factores señalados hasta por un término de noventa (90) días; durante los noventa (90) días siguientes se pagará el equivalente al 50% del salario resultante.

PARAGRAFO TERCERO: Para la incapacidad por enfermedad profesional o no profesional o por accidente de trabajo que excedan de ciento ochenta (180) días, LA EMPRESA se sujetará a lo dispuesto en la reglamentación y normas vigentes que regulen la materia.

ARTÍCULO VIGESIMO: JUBILACIÓN Y GARANTIAS A LAS PENSIONES

LA EMPRESA jubilará a sus Trabajadores activos cuando cumplan los dos requisitos, es decir 55 años de edad y 20 años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA. Los trabajadores que ingresaron a partir de 1996, se jubilarán de acuerdo con lo establecido en el numeral cinco (5) del Acuerdo Marco Sectorial del veintiuno (21) de noviembre de 1996.

EXCEPCION:
Los trabajadores de LA EMPRESA que desempeñen las siguientes labores: Analistas Químicos, Soldadores y Operadores de Caldera y los que manejen o trasiegan ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos de servicio en las actividades antes mencionadas y 50 años de edad.

A partir de la vigencia cuando un Trabajador se jubile con más de veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la Empresa, la pensión de jubilación se le_reconocerá lo previsto en la Ley, incrementándola en un cero punto cinco por ciento (0.5%) por cada año adicional de la siguiente forma:

Tiempo de Servicio en CORELCA	Tiempo de Jubilación
21 años	75.5%
22 años	76.0%
23 años	76.5%

y así sucesivamente.

PARAGRAFO PRIMERO: A partir del 1° de febrero de 2006, LA EMPRESA sólo continuará asumiendo el aporte a pensiones de los trabajadores vinculados a LA EMPRESA antes del 1° de Abril de 1994, que se encuentren afiliados al Instituto de Seguros Sociales (ISS), con el cual CORELCA compartirá la jubilación de sus trabajadores cobijados por el régimen de transición y los que se jubilen con los requisitos legales estando al servicio de CORELCA.

Para los trabajadores vinculados antes de abril de 1994, CORELCA aportará el ciento por ciento (100%) del aporte al Seguro Social, en materia de pensiones; todos los trabajadores asumirán el pago de 0.33% correspondiente al Fondo de Solidaridad en Salud.

Los trabajadores que tengan ingresos mensuales superiores a cuatro (4) salarios mínimos aportarán el 1% para el Fondo de Solidaridad Pensional, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993.

Los trabajadores vinculados a CORELCA a partir del 1° de abril de 1994, aportarán el ciento por ciento (100%) de las cuotas correspondientes a pensión de vejez, invalidez y sobrevivientes y gastos de administración, así como lo destinado a los Fondos de Solidaridad Pensional y de Salud, de 1% y 0.333% respectivamente de conformidad en lo establecido en la Ley 100 de 1993. Lo anterior sin prejuicio de los requisitos exigidos en la Convención Colectiva de Trabajo, durante su vigencia, para acceder a la pensión de jubilación.

CORELCA garantiza, que para efectos de semanas cotizadas a que se refiere la Ley 100 de 1993, se tomará el tiempo de servicio en CORELCA sin distingo de la modalidad del vínculo laboral en cuanto a pensiones hace referencia.

PARAGRAFO SEGUNDO: Una vez que el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo y que hubiere ingresado antes del 21 de noviembre de 1996, sea jubilado por LA EMPRESA, esta continuará cotizando al Instituto de Seguros Sociales (ISS) por los riesgos de invalidez, vejez y muerte, hasta que se cumplan los requisitos exigidos por esa entidad para otorgar la pensión de vejez. LA EMPRESA tramitará ante el ISS la solicitud una vez el beneficiario de la pensión cumpla con los requisitos de Ley, para lo cual éste se compromete a suministrar el poder y los documentos requeridos para que LA EMPRESA realice el trámite correspondiente y la reclamación del retroactivo si hubiere lugar a ello. Otorgada la pensión, LA EMPRESA reconocerá, si lo hubiere, el excedente resultante entre la pensión convencional equivalente al 75% del Salario promedio del último año de servicio y la reconocida por el Régimen de Prima Media con prestación definida, mas los beneficios extralegales de educación, energía y de servicio medico asistencial.

PARAGRAFO TERCERO: GARANTIAS A LAS PENSIONES:

La empresa garantiza las pensiones convencionales, legales y en especial las pensiones anticipadas reconocidas y que se reconozcan en el futuro, a través de la constitución de una fiducia o cualquier otra modalidad financiera que garantice los fondos para el pago presente y futuro de las pensiones a los trabajadores, sustitutas, la cual se dará a conocer en un tiempo no mayor de seis (6) meses contados a partir del 9 de febrero del año 2004, y su inversión se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal hasta completar el cien por ciento (100%) del fondo.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: PENSION A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

LA EMPRESA cuando un Trabajador que haya laborado doce (12) o más años continuos o discontinuos a su servicio falleciere por enfermedad profesional, accidente de trabajo u otra

causa, le reconocerá a sus beneficiarios legales una pensión de jubilación proporcional a los años de servicio del trabajador fallecido y tendrán derecho a ella los referidos beneficiarios en los términos de ley.

PARAGRAFO PRIMERO: Para los casos de muerte del Trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el monto de esta pensión no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de su salario promedio del último año de servicio.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando el trabajador fallecido haya ingresado antes del 21 de noviembre de 1996 y cumpla los requisitos exigidos por el sistema de seguridad social para pensión por muerte, bien sea por causa común, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, LA EMPRESA pagará la diferencia, si la hubiere, entre la pensión concedida por la entidad de Seguridad Social y la Convencional. Para quienes hayan ingresado posterior a esta fecha, esta pensión será cancelada por la entidad a la cual se encuentre afiliado en pensiones y la Aseguradora de Riesgos Profesionales, en caso que sea por Accidente de Trabajo.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: VIATICOS

A partir del 1° de enero de 2006, cuando el trabajador deba desplazarse fuera de su sede de trabajo, recibirá las sumas acordadas para viáticos, de acuerdo a las normas instituidas en LA EMPRESA y a la escala vigente al momento de causarlos.

Por acuerdo expreso entre las partes, la suma que reciba el trabajador por estos viáticos no constituirá factor de salario y por lo tanto no tendrá efecto prestacional, salvo lo establecido en la ley.

PARAGRAFO : Cuando un trabajador deba realizar comisiones de servicio a la Central Termoguajira, LA EMPRESA asumirá los costos del transporte, alojamiento y alimentación y le reconocerá un gasto adicional de sesenta mil pesos M/L ($ 60.000.oo M/L), por cada día en la Central Térmica de la Guajira. Esta suma no será considerada tampoco factor de salario y será incrementada anualmente en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: RECARGO NOCTURNO, TIEMPO EXCEDENTE Y COMPENSADO.

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores que laboren en turnos nocturnos un recargo del cuarenta y ocho por ciento (48%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario. Para los trabajadores que ingresen a partir del 1°de enero de 2006 y que laboren en turnos nocturnos, LA EMPRESA pagará el porcentaje de recargo nocturno establecido por la Ley.

PARAGRAFO: RECONOCIMIENTO TIEMPO EXTRAORDINARIO. Se elimina el beneficio del reconocimiento del tiempo extraordinario 1X4 establecido en el Acta No 002 del 26 de

agosto de 1993. El tiempo extraordinario se cancelará de acuerdo con el tiempo real laborado.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: DOTACION

a) FEMENINA

LA EMPRESA suministrará anualmente a las trabajadoras con cargos de Secretarias, una dotación de uniformes correspondiente a diez (10) vestidos. Los cuales se entregarán cinco (5) en el primer semestre y cinco (5) en el segundo semestre. Su uso será obligatorio de acuerdo con la reglamentación interna vigente.

a) MASCULINA

LA EMPRESA reconocerá anualmente a todos sus trabajadores dos (2) pares de calzado, seis (6) pantalones y seis (6) camisas. Los cuales se entregarán tres (3) en el primer semestre y tres (3) en el segundo semestre. Su uso será obligatorio de acuerdo con la reglamentación interna vigente. Esta dotación se entregará en los primeros tres meses de cada año.

PARAGRAFO: La dotación de uniformes será obligatorio para Secretarias y Personal de Planta Termoguajira. Para el personal administrativo de la ciudad de Barranquilla, se le suministrará a solicitud del interesado. Su no utilización comprobada y notificada al trabajador a través de documento escrito, será sancionada con la suspensión en la entrega de la dotación por un período de dos (2) años. En caso de reincidencia se le suspenderá definitivamente.

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO: CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES

La EMPRESA apoyará los programas de capacitación de los trabajadores, orientados a mejorar su desempeño en la búsqueda de una mejor adaptación a los cambios tecnológicos y el mejoramiento de la calidad. Para esta capacitación se tendrá en cuenta el diagnóstico de necesidades de desarrollo de las competencias del personal frente a las exigencias de los procesos y los objetivos, de la organización, de acuerdo con las posibilidades económicas y políticas de LA EMPRESA.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO: TRANSPORTE.

CORELCA S.A.E.S.P. garantizará a los trabajadores, el servicio de transporte gratuito desde la Central Termoguajira hasta las ciudades de Riohacha y Santa Marta y viceversa

PARAGRAFO PRIMERO: Para los trabajadores que residan más allá de las ciudades de Riohacha y Santa Marta, la empresa les reconocerá a partir del 1° de enero de 2006 un

auxilio mensual de ciento setenta mil pesos M/L ($170.000.oo M/L), excepto durante el tiempo que el trabajador se encuentre de vacaciones o incapacitado. CORELCA S.A.E.S.P. tomará una póliza de Accidentes Personales para estos trayectos que ampare al grupo de funcionarios que reciba este auxilio. Este auxilio no constituye factor de salario y se incrementará anualmente en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir del 1° de enero de 2006, se elimina el auxilio de alojamiento que se otorgaba a los trabajadores que laboran y pernoctan habitualmente en la Central Termoguajira.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO: SALARIOS

El incremento salarial anual a partir del 1° de enero de cada año, será del IPC Nacional año completo de los doce meses anteriores, para cada uno de los siete años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores que se vinculen a partir del año 2004, devengarán durante los primeros seis meses de trabajo, el 80% del salario del cargo en el que sean vinculados, más las prestaciones legales, transcurrido este tiempo devengarán el 100% del salario correspondiente. Las partes acuerdan que a partir de la firma del Acta Número 0069 de abril 05 de 2006, el personal que ingrese a La EMPRESA partir del 1° de enero de 2006, recibirá las prestaciones legales más el 30% de los beneficios convencionales de los puntos económicos, tope máximo al cual tendrán derecho. Para el personal que ingresó durante los años 2004 y 2005 será opcional continuar con lo establecido en su contrato de trabajo, o aceptar la propuesta de recibir el 30% como tope máximo de los beneficios convencionales de los puntos económicos.

PARAGRAFO SEGUNDO: De los porcentajes citados anteriormente se exceptúan al ingresar los nuevos trabajadores, los beneficios convencionales del incremento de salario, viáticos, salud, vivienda y educación, los cuales se otorgarán en su totalidad de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo es decir, el cien por ciento (100%) de los mismos.

ARTICULO VIGESIMO OCTAVO: SERVICIOS MEDICOS

LA EMPRESA se obliga a garantizar los servicios médicos asistenciales de conformidad con las condiciones, coberturas de servicios, calidad, cantidad y beneficiarios establecidos en la Resolución No 0104 del 13 de febrero de 1998, la cual hace parte integral de esta Convención Colectiva de Trabajo. En ningún caso LA EMPRESA podrá desmejorar los servicios médicos integrales de salud, contemplados en la Resolución antes mencionada y sus anexos.

Cuando LA EMPRESA tenga establecidos convencionalmente beneficios de salud para los trabajadores y/o sus familias, LA EMPRESA y el sindicato, de común acuerdo, podrán

acordar que dichos beneficios se canalicen a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de modo que los beneficios extralegales establecidos se pacten como planes complementarios adicionales al plan obligatorio de Salud del régimen contributivo.

PARAGRAFO

LA EMPRESA sólo aceptará los familiares como beneficiarios de los Servicios Médicos que presta a sus trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:
Trabajadores Solteros que ingresen a partir de la firma del Acta de acuerdo Número 0069 de abril 05 de 2006: Progenitores que dependan económicamente del trabajador, por lo tanto si alguno de ellos es trabajador activo o pensionado no podrá ser beneficiario.

Trabajadores casados: Cónyuge e hijos. Progenitores que dependan económicamente del trabajador, por lo tanto si alguno de ellos es trabajador activo o pensionado no puede ser beneficiario.

Para el suministro de drogas a los familiares las partes acuerdan lo siguiente:

Los cónyuges, compañeros (as) permanentes e hijos mayores de 6 meses y menores de 25 años, se les suministrará droga en denominación genérica de laboratorios reconocidos. En caso de no existir droga genérica se les suministrará droga en denominación comercial, siempre y cuando estos medicamentos no sean objeto de recobro al Fondo de Solidaridad y Garantía y Soat (Fosyga).

CORELCA no está obligada a suministrar droga a los progenitores de los trabajadores, estos recibirán este beneficio a través de la EPS a la cual se encuentren afiliados y de acuerdo con la normatividad vigente, excepto en los casos de aquellos progenitores que al momento de su traslado a la EPS privada, tenían tratamientos con medicamentos de denominación comercial, para enfermedades crónicas o catastróficas, los cuales se les seguirán suministrando.

El suministro de medicamentos que se requieran para tratar una nueva enfermedad así sea crónica o catastrófica, le corresponderá a la EPS a la cual se encuentren afiliados los progenitores y de acuerdo con la normatividad vigente.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO: VIGENCIA
La presente Convención ratifica lo acordado por las partes la cual se entiende vigente desde el 1° de enero del 2004 hasta el 31 de diciembre del 2010.

La presente Convención Colectiva de Trabajo aplica para los trabajadores de CORELCA S.A.E.S.P. hasta el 31 de enero de 2007. A partir del 1° de febrero de 2007, surtirá todos sus efectos legales y contractuales frente a los trabajadores sustituidos por GECELCA S.A. E.S.P. y a la que en el futuro se cree.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA CORPORACION ELECTRICA DE LA COSTA –CORELCA S.A. E.S.P.- Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA -SINTRAELECOL

2004 – 2010

En virtud de la sustitución patronal de todos los trabajadores y pensionados a GECELCA, la Convención Colectiva de Trabajo de CORELCA, cesará los efectos legales y extracontractuales.

Para constancia se firma por los que en ella intervinieron:

Por CORELCA S.A E.S.P

ALFONSO DE MARES COLOM
Presidente

ROBERTO CUELLO LASCANO
Vicepresidente Administrativo y Financiero

OSWALDO DE ANDREIS MAHECHA
Secretario General

TULIA RESTREPO POSADA
Gerente de Recursos Humanos

JACQUELINE ACUÑA LOZANO
Profesional Gerencia Recursos Humanos

Por SINTRAELECOL SECCIONAL CORELCA

ALEX IVAN ORTIZ
Presidente Nacional SINTRAELECOL

FRANCISCO GARCIA ALGARIN
Presidente Seccional CORELCA

OTTO GOMEZ PIMIENTA
Directivo Nacional

HECTOR TEHERAN GARCIA
Directivo Seccional CORELCA

GUILLERMO DIAZ MEEK
Directivo Seccional CORELCA

JUAN AREVALO DE LUQUE
Directivo Seccional CORELCA