 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de GUAVIARE
 Inspector de Trabajo SAN JOSE DEL GUAVIARE

Número 002

CIUDAD:	SAN JOSE DEL GUAVIARE	FECHA:	25	09	2015	HORA	5:30 PM
----------------	-----------------------	---------------	----	----	------	-------------	---------

DEPOSITANTE


NOMBRE	HUGO FERNELIO MESA SCARPETA		
No. IDENTIFICACIÓN	18.601.892		
CALIDAD	PRESIDENTE SUBDIRECTIVA GUAVIARE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 28 No. 23 A – 03 BARRIO SAN JORGE I		
No. TELÉFONO	3192033568	Correo Electrónico	Hugomena567@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMPRESA DE ENERGIA ELECTRICA DEL GUAVIARE S.A. ESP "ENERGUAVIARE S.A. ESP"					
Y	Organización Sindical			<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA SINTRAELECOL "SUBDIRECTIVA GUAVIARE"					
CUYA VIGENCIA ES	25 DE SEPTIEMBRE DE 2015 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	91	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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



NANCY YANETH ALVAREZ ALVAREZ
 Inspector de Trabajo de san Jose del Guaviare



HUGO FERNELIO MENA SCARPETA
 El Depositante






SINTRAELECOL
 Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
 Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
 NIT: 890.205.438-2



SUBDIRECTIVA GUAVIARE

San José del Guaviare, 25 de septiembre del 2015

Doctor
VILLINAN RUIZ HIGUERA
 Director Territorial San José del Guaviare
MINISTERIO DEL TRABAJO
 Ciudad

 MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL DIRECCIÓN TERRITORIAL ORINOQUIA-AMAZONIA Inspección de Trabajo y Seguridad Social San José del Guaviare		 
RECIBIDO		
Fecha:	25-09-15	Mora: 5:30 PM
Firma:	Nancy Alvarez	
Folios:	33 folios	Radicado: 235

Ref: **Acta Depósito Convención Colectiva de Trabajo EMPRESA DE ENERGIA DEL GUAVIARE S.A. E.S.P., y SINTRAELECOL.**

PABLO EMILIO SANTOS NIETO, mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.473.598, expedida en Cúcuta, actuando en calidad de presidente de la Junta Directiva Nacional y, por ende representante legal del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL** -, con el presente hago el depósito, por triplicado, de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el día veintidós (23) de septiembre del 2015, entre la **EMPRESA DE ENERGIA DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.**, y **EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”**, con vigencia del 25 de septiembre del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2017, la cual se aplicara a noventa y un (91) trabajadores.

Este depósito se efectúa con el fin de dar cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

Atentamente,

**JUNTA DIRECTIVA
 SUBDIRECTIVA GUAVIARE**

HUGO FERNELIO MENA SCARPETA
 Presidente

18601892

*Anexo.
 33 Folios.
 A.*

Calle 8 No. 23 – 55, CENTRO
 Web: www.sintraelecol.org E-mail sintraelecolguaviare2011@gmail.com
 San José del Gaviare, Guaviare - Colombia

INTRODUCCION

En San José del Guaviare, a los veintitrés (23) días del mes de septiembre del 2015, se reunieron, por una parte el doctor Dr. LUIS JAIRO ALVAREZ GUTIERREZ , en su calidad de Representante Legal de ENERGUAVIARE S.A. ESP, y el Dr. CESAR ALEXANDER GAITAN MONROY, Ing. YOHAN LÓPEZ SANCHEZ, Ing. VICENTE GARCIA PARRA y la Dra. LUISA FERNANDA RINCON SALAZAR, como negociadores por parte de la empresa y por la otra el señor PABLO EMILIO SANTOS NIETO, en su calidad de Representante Legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" y la Dra. MARGARITA SALAMANCA ARIAS, HUGO FERNELIO MENA SCARPETA, YETCENIA MONTERO URIBE, LUIS HERNAN CORTES, por parte del sindicato, con el objeto de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que entrará a regir a partir del 23 de septiembre del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2017.

CONVENCIÓN COLECTIVA ENERGUAVIARE S.A. E.S.P y SINTRAELECOL

CAPITULO I

CLAUSULAS NORMATIVAS

PRIMERA. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES: para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por EMPLEADOR la Empresa de ENERGIA ELECTRICA DEL GUAVIARE S.A ESP., "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." y por SINDICATO, el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL".

SEGUNDA. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES: La presente Convención Colectiva se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución, el Código Sustantivo de Trabajo, los Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por Colombia, el reglamento interno de trabajo el cual debe ajustarse al artículo 109 del CST, las demás disposiciones legales vigentes y concordantes.

TERCERA. RESPETO A LAS CLAUSULAS: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", se compromete a respetar en su totalidad las cláusulas contenidas en la presente convención y los acuerdos nacionales firmados por SINTRAELECOL con el gobierno nacional y que hacen parte integral de la presente convención colectiva de trabajo.

CUARTA. VIGENCIA: La Vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, será desde la firma de la convención hasta 31 de diciembre de 2017.

QUINTA. PREVALENCIA DE LA CONVENCION: Las normas y derechos establecidos en esta Convención Colectiva prevalecerán sobre cualquier otra estipulación que en contrario se haga o esté hecha en los contratos individuales de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o pacto colectivo o en cualquier otra norma que rija en la empresa. Pero si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente o que se promulgue legalmente en el

futuro beneficiare a los trabajadores o al Sindicato en forma o cuantías superiores a lo dispuesto en la presente convención, quedará rigiendo y será de forzosa aplicación aquella más favorable a los trabajadores o al sindicato.

SEXTA. VINCULO LABORAL: Los contratos de trabajo (laborales) suscritos en la actualidad por "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." y los que en el futuro se suscriban laboralmente, con sus trabajadores, deben estar y ser celebrados a término indefinido y se registrarán por las disposiciones constitucionales y legales que regulan la relación laboral (La Carta Magna, las normas y acuerdos integrantes del Bloque de Constitucionalidad, el Código Sustantivo de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y laudos arbitrales). No obstante lo anteriormente dispuesto, "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." podrá celebrar contratos que no tengan el carácter aquí definido, 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 celebrará el respectivo contrato, por el tiempo que dure la obra o trabajo y no será superior a cuatro (4) meses.

SEPTIMA. EXTENSIÓN: La presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará a los trabajadores de "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." y a los que en el futuro lleguen a vincularse siempre y cuando su contrato individual de trabajo sea laboral.

OCTAVA. VINCULACIÓN DE NUEVO PERSONAL: Las personas que se vinculen por primera vez a "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", devengarán el salario del cargo para el cual fue contratado.

NOVENA. VACANTES Y NUEVOS CARGOS: Las vacantes que se presenten en "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", deberán ser cubiertas inicialmente por trabajadores vinculados en la Empresa, debiendo tener en cuenta esencialmente la antigüedad, experiencia, capacidades, estudios y conducta del trabajador(a). Una vez surtidos los ascensos se vinculará personal externo previa convocatoria pública y el lleno de los requisitos exigidos para el cargo y se realizará mediante concurso por mérito

DECIMA. ENCARGO REMUNERADO: La empresa realizará el encargo remunerado del titular de un cargo por vacaciones, licencias, comisiones, etc., cuando exceda de cinco (5) días hábiles, se le concederá el encargo al trabajador que por su antigüedad, conocimiento y experiencia se haga acreedor al cargo, quien percibirá la asignación del titular.

DÉCIMA PRIMERA. TRASLADOS: Todo traslado fuera del municipio sede cuya duración sea superior a ocho (8) días hábiles deberá ser convenido con el trabajador. Si el traslado se realiza sin acuerdo, éste será nulo.

DÉCIMA SEGUNDA. CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN. "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." Se compromete a capacitar, según programación semestral que deberá existir en la entidad permanentemente, para los trabajadores activos y para el nuevo personal en el área en la cual esté laborando o vaya a realizar sus actividades. La capacitación deberá ser a fin al objeto social de la empresa, según la necesidad y programación de la misma.

"ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." recomendará a todos los trabajadores para la realización de cursos en el SENA o en instituciones del Orden Nacional.

PARÁGRAFO 1º: La Administración conjuntamente con el sindicato semestralmente, estudiará e implementará un plan de capacitación para beneficiar a los trabajadores de la empresa.

PARÁGRAFO 2º: Toda la infraestructura de equipos, materiales de trabajo y salones de enseñanza que se encuentren disponibles en "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", se orientarán al servicio de este programa.

DÉCIMA TERCERA. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", concederá permiso remunerado de cinco (05) días laborables por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o compañera(o) permanente, padres, suegros, hijos e hijastros, abuelos y hermanos del trabajador cuando el hecho se presente en el municipio sede y cuando sea en un municipio diferente al domicilio del trabajador, se considerarán las distancias y se adicionan los días requeridos para el desplazamiento.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando se produzca el deceso de un trabajador la empresa concederá el tiempo requerido a los demás trabajadores para la velación y el acompañamiento fúnebre.

PARÁGRAFO SEGUNDO: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", seguirá concediendo el auxilio por calamidad conferido al trabajador en caso de fallecimiento del cónyuge o compañera (o) permanente, padres, hijos e hijastros y abuelos, beneficio que se incrementará anualmente, en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o el que determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.

DÉCIMA CUARTA. PERMISO PARA ESTUDIOS: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", concederá un permiso remunerado a sus trabajadores con el fin de asistir a sus estudios profesionales, tecnológicos, técnicos y secundarios, previa solicitud y constancia de vinculación a una universidad o a una institución de educación legalmente autorizada. Este permiso se extenderá para estudios presenciales o a distancia, previa presentación de la programación de clases y/o certificación emitida por la institución educativa. En el evento que el estudio corresponda a una carrera inherente al objeto social de la empresa, el trabajador deberá colocar en práctica sus conocimientos en la empresa.

DÉCIMA QUINTA. ESTABILIDAD: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", garantiza la estabilidad de todos los trabajadores vinculados mediante contrato laboral y declara que únicamente hará despidos con sujeción a las disposiciones contenidas en el artículo 62, Numerales 1 al 12 del Código Sustantivo del Trabajo, previa aplicación del proceso disciplinario convencional y comprobación de la causal. En caso que se compruebe que el trabajador fue despedido sin justa causa, "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", reinstalará al trabajador al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno superior.

DÉCIMA SEXTA. SUSTITUCIÓN PATRONAL: La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño; o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas. La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

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.

PARÁGRAFO. Cuando en "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", se aplique las figuras de: Reestructuración, liquidación y/o venta, que signifique salida de trabajadores, se instalará una mesa de concertación, empresa y sindicato, para definir las condiciones económicas y laborales de retiro o reubicación de los trabajadores.

DÉCIMA SÉPTIMA. JORNADA DE TRABAJO: Para el presente punto la jornada de trabajo será incorporada a la convención y establecida en el reglamento interno vigente en la actualidad con excepción de los trabajadores de dirección.

Personal administrativo

Entrada en la mañana	7:00 a.m.	a	12:00 p.m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	a	10:15 a.m.
En la tarde	2:00 p.m.	a	6:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:15 p.m.	a	4:30 p.m.

Personal de Distribución

Entrada en la mañana	7:00 a.m.	a	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	a	10:15 a.m.
En la tarde	2:00 p.m.	a	5:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:00 p.m.	a	4:15 p.m.

Sábados

Entrada en la mañana	7:00 a.m.	a	12:00 m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	a	10:15 a.m.

PARÁGRAFO 1º. Los días laborales serán de lunes a viernes y los festivos se reconocerán de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para los electricistas (técnicos 02) y operadores de subestación o quien haga sus veces, que laboran por turnos, cumplirán el turno que le pueda corresponder en forma permanente de lunes a domingo; a la semana siguiente el turno será alternado, así sucesivamente y dará cumplimiento a lo dispuesto en Acta firmada con la administración No. 03 del 15 de septiembre de 2014; los turnos serán:

PRIMERA, TERCERA Y QUINTA SEMANA:

De 6:00 A.M. a 2:00 P.M.

SEGUNDA Y CUARTA SEMANA

De 2:00 P.M. a 10:00 P.M.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa continuará pagando la bonificación que viene reconociendo a los técnicos electricistas o a quienes hagan las mismas funciones en el turno de 10:00 P.M. a 6:00 A.M. (TURNO 010) y a los técnicos electricistas del turno 02, para atender y mantener la prestación del servicio de energía en la localidad de San José del Guaviare. El presente beneficio será incrementado anualmente, en un porcentaje igual al del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.

DECIMA OCTAVA. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", organizará e implementará el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará enmarcado en las disposiciones legales expedidas por el Gobierno Nacional y en los acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo SST del Sector Eléctrico (Res. 983 de 2001), las leyes, Decretos y resoluciones enunciadas a continuación y demás normas que se promulgaren en el futuro inherente al tema:

Leyes: No.31 de 1991, No.1295 de 1995, No.1429 de 2010, No.1562 de 2012 y demás concernientes a la seguridad y salud laboral.

Decretos: No.723 de 2013, No.1443 de 2014, No.472 de 2015.

Resoluciones: No. 2400 de 1979, No. 2013 de 1986, No.1016 de 1989, No. 893 de 2001, No. 1401 de 2007, No. 2346 de 2007, No.1348 de 2009, No.1409 de 2012, No.1358 de 2013, y demás inherentes al tema.

"ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", destinará mensualmente media jornada laboral para realizar actividades exclusivamente recreativas, culturales, deportivas o de capacitación para todos sus trabajadores. (Ley 50/90, Art.21).

PARÁGRAFO. "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", se compromete a destinar los recursos financieros, físicos y humanos indispensables para la implementación, desarrollo y cabal cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la ley. El comité de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST), estará integrado adicionalmente por un integrante delegado y Elegido por el sindicato y ejercerán funciones de vigilancia, evaluación y seguimiento continuo de los programas implementados o que adelanten la empresa, identificando:

- La tasa de Accidentalidad laboral y/o enfermedades de origen común o profesional.
- El cumplimiento en el porte y adecuado uso de los elementos de seguridad.
- Los Índices sobre el cumplimiento de las cláusulas de seguridad y salud en el trabajo que deben incluirse en los convenios de gestión, suscritos con las empresas y/o entidades del sector, así como en cualquier contrato civil y comerciales que suscriba la empresa.

El COPASST, rendirá informe mensual a la empresa de las inspecciones con sus respectivas recomendaciones sobre los incidentes o inconsistencias encontradas; Además previos los estudios pertinentes podrá presentar a la empresa evaluaciones acerca de las ARL a la que están afiliados la empresa y los trabajadores, con el fin de proponer acciones específicas de prevención o cambio de ARL dentro de las oportunidades legales.

Del mismo modo el sindicato, los representantes de los trabajadores y los de la empresa en los COPASST, promoverán y participarán en todas las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que adelante "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", así como en las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con el fin de disminuir y prevenir los riesgos.

CAPITULO II

CLAUSULAS ECONOMICAS

DÉCIMA NOVENA. AUXILIO EDUCACIONAL: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", entregará los auxilios educacionales en la forma como los ha venido reconociendo a sus trabajadores así:

▪ Técnicos - Tecnológicos	1 SMMLV	Por Semestre
▪ Superior	2 SMMLV	Por Semestre
▪ Diplomados	3 SMMLV	Por evento
▪ Especializaciones	4 SMMLV	Por evento
▪ Maestrías	5 SMMLV	Por evento

PARAGRAFO SEGUNDO: Para los casos de educación superior, esta deberá ser en programas afines con el objeto social de la empresa.

VIGÉSIMA. AUXILIO DE BIENESTAR SOCIAL Y DEPORTES: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", beneficiará a todos sus trabajadores en igualdad de oportunidades, beneficio, cuantía, y condición, incluyendo en los programas de Bienestar Social que adelante la entidad, la entrega de regalos a los trabajadores, a sus hijos hasta de doce (12) años en el mes de Diciembre de cada año, y se ocupará de la celebración de los días de: la Mujer, el Hombre, la madre, el padre, del niño (Halloween) y las demás que sean organizadas por el comité dentro de los criterios de población beneficiaria, para lo cual hará las apropiaciones económicas necesarias de acuerdo a lo establecido por la normatividad legal y concordante con el plan de Bienestar social fomentado e implementado en la empresa como lo viene haciendo con todos sus trabajadores y conforme queda aquí establecido.

VIGESIMA PRIMERA. FONDO DE VIVIENDA: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P." realizará las acciones necesarias, tendientes a la consecución de un terreno en el transcurso de la vigencia de la convención para llevar a cabo un proyecto de

vivienda, una vez conseguido el terreno se transmitirá la propiedad al fondo de vivienda para tal fin.

El Fondo se constituirá con el aporte mensual de los trabajadores sindicalizados (beneficiarios y aportantes del fondo), los aportes que pueda llegar hacer la empresa y/o donaciones voluntarias de persona natural o jurídica, la reglamentación que hará parte integral de la presente convención, estará a cargo del representante legal de la empresa y el sindicato. La administración del fondo estará bajo la responsabilidad de una Junta integrada por la empresa y el sindicato, la cual se encargará de gestionar y dar cumplimiento a los objetivos generales y específicos del fondo, dando soluciones de vivienda o mejoras del inmueble de propiedad del trabajador, soluciones a corto, mediano y largo plazo, concordantes con las necesidades y las posibilidades del fondo.

VIGESIMA SEGUNDA. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", dotará a los trabajadores(as) así:

1. **PERSONAL MASCULINO:** La empresa suministrará dotación anual de buena calidad al personal masculino de administración y operativo, así:

1.1. Personal Administrativo:

- Tres (3) pantalones.
- Tres (3) camisas.
- Un par de zapatos de cuero
- Un impermeable.

1.2. Personal operativo:

- Tres (3) Jeans dieléctricos.
- Tres (3) camisas 100% algodón de manga larga.
- Tres (3) pares de botas dieléctricas
- Dos (2) pares de botas de caucho caña alta
- Dos (2) impermeables (dos piezas).
- Dos (2) chaleco de dril.

PARÁGRAFO PRIMERO: La dotación anual se entregará en el primer semestre del año al trabajador sindicalizado y al que devenga hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes. El trabajador que reciba la dotación está comprometido a utilizarla en el desempeño de las labores contratadas y sometido a las inspecciones del COPASST de la Empresa, so-pena de las sanciones a que haya lugar.

2. **PERSONAL FEMENINO:** La empresa entregará dotación anual, de buena calidad al personal femenino sindicalizado o que devengue hasta dos salarios mínimos, consistente en:

- Cuatro (4) uniformes y/o vestidos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para la escogencia de los uniformes deberá existir previo acuerdo entre empresa y sindicato. Para el incremento o valor

de la prenda la empresa tendrá como referente el precio de la dotación anterior, teniendo en cuenta que el beneficio no debe desmejorarse.

PARAGRAFO SEGUNDO: En el evento de existir acuerdo empresa y sindicato, para adquirir la dotación en vestidos, la empresa entregará un bono a cada trabajadora, teniendo en cuenta el valor de cada uniforme y lo estipulado en el parágrafo anterior.

VIGÉSIMA TERCERA. DOTACIÓN ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y DE TRABAJO: ENERGUAVIARE S.A. ESP, entregara al personal operativo los elementos necesarios para laborar en condiciones seguras, conforme a las funciones asignadas o propias de su cargo y acorde a la necesidad de protección y seguridad, los cuales son de uso personal e individual y consistente en:

- Guantes de vaqueta o tipo ingeniero
- Guantes clase cero- aislado a 600 Voltios.
- Gafa anti-solar con filtro UV- de seguridad
- Protector solar
- Casco con barbuquejo y manta protectora
- Arnés de Seguridad –Dieléctrico
- Eslinga de Posesionamiento graduable
- Pretales certificados.
- Taihoc o tercer pretal.
- Línea de vida con freno anti-caida
- Guantes dieléctricos clase 2 aislado a 34.5 KV. (uso colectivo).
- Guantes dieléctricos clase 2 aislado a 13.2 KV. (uso colectivo).
- Kit de destornilladores (3), alicate (aislado 9") y juego de llaves (Expansiva 8", fijas y estrella).
- 1 morral grande y resistente

VIGESIMA CUARTA. VIÁTICOS: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", pagará a sus trabajadores, a partir de la vigencia de la presente convención, los viáticos de acuerdo a la tabla aquí descrita, la cual se incrementará anualmente en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o el que determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador por principio de favorabilidad.

PARÁGRAFO: Para el presente derecho aplican los preceptos y disposiciones existentes en el acto de gerencia No. 438 del 11 de noviembre de 2013, el cual hace parte integral de la presente convención; así como la tabla que contiene los rangos, valores y días a cancelar, descrita a continuación:

TABLA VIATICOS								
Valor sueldo	FUERA DEL DPTO	VIATICOS						
		1 día	2 días	3 días	4 días	5 días	6 días	7 días
Hasta 679,881	71.133	71.133	149.379	224.069	298.758	373.448	448.137	522.827
De 679,881 a 1,068,366	92.726	92.726	194.725	292.087	389.450	486.812	584.175	681.537
De 1,068,367 a 1,426,652	112.510	112.510	236.271	354.406	472.541	590.677	708.812	826.948
De 1,426,653 a 1,809,515	131.020	131.020	275.142	412.713	550.284	687.855	825.426	962.997
De 1,809,515 a 2,185,366	150.436	150.436	315.916	473.874	631.832	789.790	947.748	1.105.706
De 2,185,367 a 3,295,866	169.786	169.786	356.552	534.827	713.103	891.379	1.069.655	1.247.930
De 3,295,867 a 4,606,486	206.209	206.209	433.039	649.559	866.079	1.082.599	1.299.118	1.515.638
De 4,606,487 a 5,469,564	278.139	278.139	584.093	876.139	1.168.185	1.460.232	1.752.278	2.044.324
De 5,469,565 en adelante	361.549	361.549	759.253	1.138.880	1.518.506	1.898.133	2.277.759	2.657.386

CONCEPTO	VIATICOS (50%) sin no se queda	VIATICOS (60%) si se queda dentro del dpto	VIATICO FUERA DEL DPTO	LOCALIDAD	IDA	VUELTA	TOTAL
VIATICOS				RETORNO	8.000	8.000	16.000
pasajes terrestres				LIBERTAD	15.000	15.000	30.000
INCRIPCION				CALAMAR	22.000	22.000	44.000
TOTAL	0	0	0	CONCORDIA	6.000	6.000	12.000
				VILLAVICENCIO	38000	38000	76.000
				BTA	58000	58000	116.000

VIGESIMA QUINTA. PRESTACIONES SOCIALES Y PRIMAS: Para la liquidación de las prestaciones sociales "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", pagará teniendo en cuenta los siguientes factores y fórmulas de liquidación:

PRIMA DE SERVICIO, VACACIONES, PRIMA DE VACACIONES, AUXILIO DE CESANTIAS, E INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS.

DEFINICIONES

- a) SB = Salario Básico
- b) ST = Subsidio de Transporte
- c) PS = Prima de Servicio
- d) HE = Horas Extras
- e) DF = Dominicales Festivos
- f) RN = Recargo Nocturno
- g) C = Cesantía
- h) IC = Intereses a las Cesantías
- i) NDT = Número de días trabajados
- j) NDV = Número de días de vacaciones

1. **PRIMA DE SERVICIOS:** Ésta prima se debe pagar en dos cuotas anuales, la primera dentro de los primeros 15 días del mes de Junio y la segunda dentro de los primeros 15 días del mes de diciembre de cada año, por tanto, cada liquidación corresponde (50%) a un semestre y se pagará proporcionalmente al tiempo de servicio, disposición concordante con el art. 306 CST.

Handwritten marks and initials on the right side of the page.

FORMULA PRIMA DE SERVICIOS

$$PS = \frac{SB + ST + \left[\frac{HE+DF+RN+PS+PV}{12} \right]}{360} \times NDT$$

2. **VACACIONES:** ENERGUAVIARE S.A. ESP La empresa concederá 15 días hábiles de descanso al trabajador que haya cumplido un año continuo de trabajo, tiempo que corresponde al disfrute de las vacaciones legales y se le liquidarán conforme a la formula aquí descrita, según cronograma establecido anualmente, el cual deberá ser elaborado por la empresa, previo acuerdo entre las partes: Jefe y trabajador, para no afectar el servicio de la empresa, ni el descanso efectivo del trabajador (art. 187 CST). El cronograma deberá publicarse dentro de los veinte (20) primeros días del mes de enero de cada año.

FORMULA VACACIONES:

$$V = \frac{SB + ST + \left[\frac{HE+DF+RN+PS}{12} \right]}{30} \times NDV$$

3. **PRIMA DE VACACIONES:** ENERGUAVIARE S.A. ESP, reconociendo y pagando a los trabajadores que hayan obtenido el derecho de vacaciones, una prima equivalente al 45% del salario que estén devengando al momento de salir a disfrutarla. La cual deberá ser cancelada junto con las vacaciones a más tardar cinco (5) días antes de iniciar el disfrute de las vacaciones.
4. **CESANTIAS:** ENERGUAVIARE S.A. ESP, pagará a todos sus trabajadores el auxilio de cesantías por cada año de servicio y proporcional por fracción de año (art. 249 CST), y se liquidará con la formula y condiciones aquí descritas:

- El 31 de diciembre de cada año, ENERGUAVIARE S.A. ESP, hará la liquidación definitiva del auxilio de cesantías, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del vínculo laboral.
- El valor liquidado por concepto de cesantías se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente en cuanta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que el mismo elija. Si ENERGUAVIARE S.A. ESP, incumple el plazo señalado deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de retardo.
- En concordancia con lo dicho en el literal a), si al término de la relación laboral, existieren saldos de cesantías que no hayan sido entregados al fondo, ENERGUAVIARE S.A. ESP, se los pagará directamente al trabajador, so pena de aplicar la misma sanción del literal b).

FORMULA CESANTIAS

$$C = \frac{SB + ST + \left[\frac{HE+DF+RN+PS+PV}{12} \right]}{360} \times NDT$$

5. **INTERESES A LAS CESANTIAS:** ENERGUAVIARE S.A. ESP, pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre y se liquidan a una tasa del 12% anual, o proporcional por fracción de año. Los intereses se deben pagar al trabajador a más tardar al 31 de enero de cada año o cuando se liquide un contrato o cuando se haga liquidación parcial de cesantías. El no pago oportuno de los intereses a las cesantías en la fecha antes indicada, acarreará las sanciones de ley.

FORMULA:

$$IC = \frac{(C \times NDT \times 0,12)}{360}$$

VIGESIMA SEXTA. BONO DE PRODUCTIVIDAD: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", reconocerá y pagará un bono pagadero en el mes de diciembre de cada año como lo ha venido reconociendo e incrementado anualmente, en un porcentaje igual al del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador, las partes determinan de común acuerdo que el presente beneficio no se desmejorará y tampoco será factor salarial.

VIGESIMA SÉPTIMA. SALARIOS: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", incrementará, cada año, durante la vigencia o prórroga de la convención colectiva de trabajo, las asignaciones básicas mensuales de sus trabajadores y demás puntos económicos, en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal vigente, decretado por el gobierno nacional o el índice de Precios al Consumidor (IPC), o determine la administración de la empresa, debiendo aplicar el % más beneficioso para el trabajador por principio de favorabilidad.

VIGÉSIMA OCTAVA. AUMENTOS FUERA DE CONVENCION: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", no realizara incrementos salariales en forma individual y que obedezcan a favoritismos o causa similar. No obstante, si existe un estudio objetivo y razonable, no discriminatorio o preferencial hacia los demás trabajadores, la empresa podrá realizar el incremento fuera de convención.

VIGÉSIMA NOVENA. SEGURO DE VIDA: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", Pagará un Seguro de Vida colectivo (CST) y otro individual, el costo de la póliza del seguro de vida individual será asumida el 50% por el trabajador sindicalizado y otro 50% por la empresa. El porcentaje que corresponde al trabajador sindicalizado será descontado directamente de nómina.

TRIGÉSIMA. AUXILIO DE RODAMIENTO Y COMBUSTIBLE: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", Pagará a los técnicos electricistas y al personal que tenga su

Handwritten marks: a vertical line, a checkmark, and the number 27.

vehículo al servicio de la empresa, un auxilio equivalente a medio SMMLV; el presente auxilio de rodamiento, no tiene efecto prestacional y se destinará al mantenimiento preventivo del respectivo vehículo, el cual se cancelará dentro de la nómina mensual, conforme a las condiciones y requisitos establecidos en el Comunicado de gerencia No. 12 del 22 de enero de 2015, cuyo beneficio no se desmejorará y permanecerá durante la vigencia de la convención colectiva.

CAPITULO III

CLAUSULAS SOBRE GARANTIAS SINDICALES

TRIGESIMA PRIMERA. GARANTÍAS SINDICALES: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", 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 del pliego de peticiones. En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical. Igualmente, se garantiza el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes.

TRIGESIMA SEGUNDA. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", reconoce como único representante de sus trabajadores al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL".

TRIGESIMA TERCERA. PERMISO PARA ACTIVIDADES SINDICALES Y JUNTAS DIRECTIVAS: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", concederá permiso remunerado de medio (1/2) día mensual a los Directivos sindicales y cuando se requiera la comisión de reclamos, para efectuar sus respectivas reuniones y actividades.

TRIGESIMA CUARTA. FUERO SINDICAL: Se reconocerá de acuerdo a lo establecido en el CST. Todos los directivos sindicales, incluidos los integrantes de la Comisión de Reclamos estarán amparados por el fuero sindical y disfrutarán de esta garantía por el tiempo que dure el mandato y doce (12) meses más.

PARAGRAFO: ENERGUAVIARE S.A. también reconocerá la anterior garantía para los trabajadores en los conflictos colectivos (fuero circunstancial)

TRIGESIMA QUINTA. SEDE SINDICAL: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", asignará dentro de las instalaciones de la sede (en las subestación) un espacio de 20 metros cuadrados aproximadamente, para el funcionamiento de la sede sindical de SINTRAELECOL.

TRIGESIMA SEXTA. CUOTAS SINDICALES: Todos los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo además de la cuota mensual legal ordinaria (1,5% del salario mensual), aportarán al sindicato una cuota extraordinaria equivalente al 50% del aumento salarial correspondiente al primer mes, de cada año de vigencia de la presente convención.

La empresa se compromete a realizar los descuentos sindicales aprobados por asamblea, los legales y estatutarios (Decreto 2264/2009).

[Handwritten signature and initials]

Quienes renuncien expresamente a los beneficios de la convención no estarán obligados a pagar las cuotas aquí establecidas. Este punto será de competencia exclusiva de la organización sindical.

TRIGÉSIMA SÉPTIMA. DERECHO DE INFORMACIÓN: "ENERGUAVIARE S.A., E.S.P.", suministrará al sindicato de conformidad sus facultades, la información que éste le solicite, a través de su representante legal, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la petición; y será resuelto de manera definitiva en un término máximo de treinta (30) días. 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 DE ENERGÍA DEL GUAVIARE S.A. E.S.P.

CAPITULO IV RÉGIMEN DE SANCIONES Y/O DESPIDOS

TRIGÉSIMA OCTAVA. REGIMEN DISCIPLINARIO:

PRINCIPIOS GENERALES. El régimen disciplinario garantizará el derecho de defensa, el principio de legalidad el in dubio pro-operario en el proceso y medidas disciplinarias. El presente régimen deberá ser aplicado a todos los trabajadores beneficiarios de la convención, antes de tomarse cualquier decisión disciplinaria o terminación unilateral del contrato de trabajo. Para efecto de los términos se entiende por día aquellos días hábiles que se labora en la empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

Para la investigación de los hechos de los cuales puede suponerse que el trabajador ha cometido alguna falta que justifique sanción de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo o la Ley, la empresa aplicará gradualmente las sanciones, en el orden establecido en el reglamento disciplinario y seguirá el siguiente procedimiento el cual se llevara en original y copia.

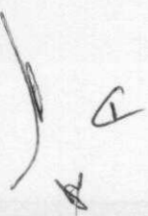
1. El Gerente de la empresa como superior jerárquico del trabajador inculpado o quien haga sus veces, pasará por escrito al Funcionario investigador, delegado por el Gerente para la investigación de faltas y aplicación de sanciones, el respectivo informe, debida y legalmente soportado, detallando la falta imputada al trabajador, indicando la fecha, hora, lugar, circunstancia y demás detalles de los hechos, anexando prueba de ello hasta los cinco (5) días hábiles siguientes a su ocurrencia o de haber tenido conocimiento de los mismos.
2. La oficina delegada, de la que habla el numeral anterior, estudiará y analizará el informe y las pruebas aportadas con él y decidirá con base en tal documentación si existe mérito para iniciar investigación, en cuyo caso dictará auto de iniciación del procedimiento formulando los cargos respectivos, en caso contrario archivará la información directamente por considerar que no debe iniciarse procedimiento alguno. Lo anterior dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la llegada del escrito informativo y sus anexos.
3. Dictado el auto de iniciación del procedimiento dentro del término anotado y formulados los cargos en contra del trabajador, se le notificará esta decisión y se le dará traslado entregándosele fotocopias de todos los documentos para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de ellos proceda a rendir por escrito los descargos correspondientes.

Handwritten signature and initials in the right margin.

El trabajador podrá asesorarse para sus descargos de dos (2) miembros de *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*, nombrados por él, y el escrito deberá llevar la firma del trabajador y los dos (2) asesores. El trabajador al contestar los descargos, tendrá todo el derecho de tratar de probar su inocencia y desvirtuar los cargos mediante la petición de las pruebas que considere necesarias para su defensa y conducentes a esclarecer los hechos, las cuales serán decretadas y practicadas por la empresa, incluyendo la aportación de documentos que reposen en su poder.

4. Recibidos los descargos en la oficina delegada para la investigación, al día siguiente se enviará la copia del expediente a la Junta Directiva de *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*, por intermedio de su Secretario para que lo estudie y emita su concepto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recibo. Si la Junta Directiva considera que deben practicarse algunas pruebas antes de conceptuar, podrá solicitarlas, devolviendo el expediente con dicha solicitud firmada por el Presidente, Secretario y por lo menos un miembro de los que firmaron los descargos.
5. Recibido lo anterior y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes la oficina instructora decretará y practicará las pruebas solicitadas tanto por el trabajador, como por la Junta Directiva de *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*, como las que de oficio considere necesarias para el total esclarecimiento de los hechos. Practicadas las pruebas ordenadas, se enviará de nuevo la copia del expediente a la Junta Directiva de *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*, para su concepto, el cual deberá ser emitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la documentación.
6. Agotadas las etapas anteriores, el funcionario investigador de que habla el numeral primero contará con diez (10) días hábiles para que tome una determinación, notificándola a continuación tanto al trabajador inculcado como al Presidente de *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*.
7. Contra la resolución que aplique una sanción procederán los siguientes recursos:
 - a. El de reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que aclare, modifique o revoque.
 - b. El de apelación ante el Gerente de la empresa con el mismo propósito.

Los recursos de reposición y apelación podrán interponerse por escrito, en diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, a la desfijación del edicto o a su publicación, según el caso.

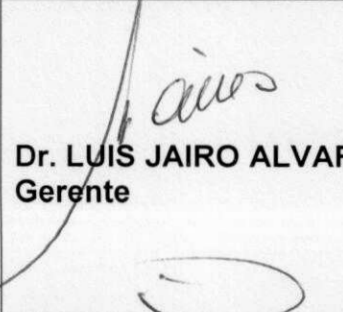
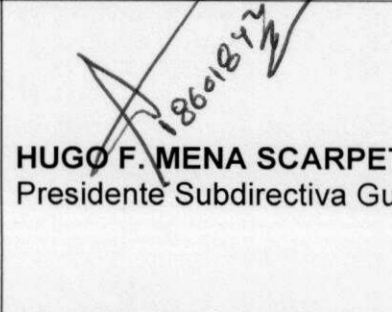
8. El recurso de apelación podrá interponerse directamente o como subsidiario del de reposición relacionando las pruebas que pretenden hacer valer en el primero. Transcurridos los términos sin que se hubieren interpuesto los recursos precedentes, la decisión quedará en firme.
- 

9. El recurso de reposición será resuelto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de instaurado el recurso y el de apelación será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de concedido el recurso y radicado en la secretaria; a no ser que al interponer este último se haya solicitado la práctica de pruebas o que la Gerencia considere necesario decretarlas de oficio, por lo cual fijará un término no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales comenzará a correr el término para proferir la decisión definitiva.
10. Tomada la decisión quedará en firme el tercer día hábil de notificada, pudiéndose hacer efectiva de inmediato o postergando su ejecución, a juicio de la administración. De todas maneras, deberá enviarse copia de lo resuelto en primera y segunda instancia a la hoja de vida del inculcado.
11. No producirá efecto o será ineficaz la decisión disciplinaria que se quiera imponer pretermitiendo este trámite, al igual que estará viciada de nulidad la terminación unilateral del contrato laboral del trabajador(a) investigado(a), por considerarse violatoria del debido proceso estipulado en la Constitución y la ley.
12. Vigencia de las sanciones. Las sanciones impuestas al trabajador, como consecuencia del proceso, tendrán vigencia de cuatro (4) años como antecedentes disciplinarios, vencido este término, no serán considerados como tal y el expediente será retirado de la hoja de vida del trabajador(a) y en el evento, que el proceso disciplinario finalice con absolución al investigado, no se incorporará en la hoja de vida.

PARAGRAFO PRIMERO: En cualquiera de las etapas procesales, cuando por fuerza mayor o caso fortuito deba suspenderse el proceso, la oficina delegada para la investigación notificará primero el auto de suspensión y posterior, el auto de reapertura de procedimiento, personalmente al investigado y a la junta Directiva del sindicato *SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA GUAVIARE*.

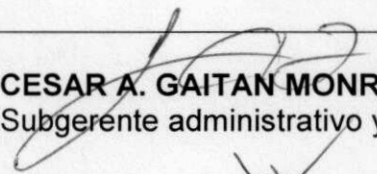
PARAGRAFO SEGUNDO: El expediente investigativo desde su inicio hasta el final, la documentación que en este repose, toda deberá estar debidamente foliada, registrada y radicada, la omisión se considera causal violatoria del debido proceso.

En constancia se firma en San José del Guaviare, a los veintitrés (23) días del mes de septiembre del 2015, por los representantes de las partes en tres (3) ejemplares del mismo tenor.


POR ENERGUAVIARE S.A.E.S.P.	POR SINTRAELECOL
 Dr. LUIS JAIRO ALVAREZ GUTIERREZ Gerente	 HUGO F. MENA SCARPETA Presidente Subdirectiva Guaviare

Handwritten initials and marks on the right margin.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
EMPRESA DE ENERGIA DEL GUAVIARE S.A, ESP. Y SINTRAELECOL
23 de septiembre del 2015


CESAR A. GAITAN MONROY
Subgerente administrativo y financiero

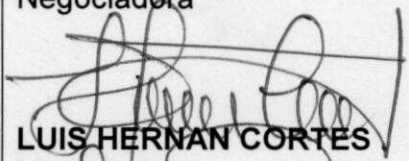

Ing. VICENTE GARCIA PARRA
Subgerente Distribución

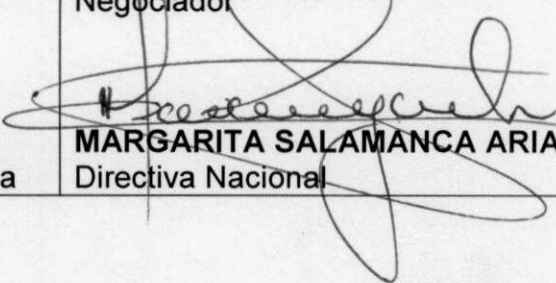

MARLON YOHAN LOPEZ SANCHEZ
Director de planeación

Luisa Fda Rincon S.
Dra. LUISA FERNANDA RINCON
Delegada Secretaria General y Jurídica

Yecenia Montero Uribe
YECENIA MONTERO URIBE
Negociadora

Blanca Niño Mosquera
BLANCA NIÑO MOSQUERA
Negociadora


LUIS HERNAN CORTES
Negociador


MARGARITA SALAMANCA ARIAS
Directiva Nacional

RA