



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EDEQ & SINTRAELECOL 2022-2025

INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Armenia Quindío, a los veinticinco (25) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022), se reunieron en la sede principal de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P. en Armenia, Quindío, Jorge Iván Grisales Salazar como representante legal de la sociedad, John Fredy Bautista Muriel, Jinneth Marulanda Zapata, Mario Fernando Ramírez Lozano, Andrés Fernando Ríos Giraldo y Hugo Berto Henao Arroyave quienes representan a la Empresa; y por parte de SINTRAELECOL Wilson López Díaz, Diego Sánchez Ramírez, Jorge Moreno Durán, Orlando Pedroza Arias, John Fredy Suárez Loaiza, Juan Sebastián Rendón Peláez, Joel Marín Castaño y Carlos Augusto Quintero Álvarez, quienes actúan en representación de la organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica 1983 del 3 de julio de 1975, quienes han suscrito la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, que recoge y transcribe las disposiciones de las convenciones colectivas, laudos arbitrales, así como los acuerdos celebrados que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de la Empresa y que las partes consideran aplicables y únicos vigentes para los trabajadores que laboran en ella.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. VIGENCIA. La vigencia y duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo es de cuatro (4) años, contados desde el primero (1º) de enero de dos mil veintidós (2022) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

Sus estipulaciones constituyen la totalidad del régimen de prestaciones extralegales a favor de los trabajadores de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La Empresa reconoce y tiene como único representante de los trabajadores al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL", con personería jurídica No. 1983 del 3 de julio de 1975, así como también a las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales éste se haya afiliado.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD Y NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIAS. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.



Sintraelecol

Los aspectos de derecho individual del trabajo no reglamentados en la Convención serán resueltos aplicando las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo o las disposiciones que regulan casos o materias semejantes de conformidad con el artículo 19 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 4. INTEGRANTES COMITÉ OBRERO PATRONAL. Estará integrado por dos representantes de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., y dos representantes del Sindicato, con sus respectivos suplentes.

La designación de los representantes estará a cargo, para EDEQ S.A. E.S.P., del Gerente General y para el Sindicato por parte de la Asamblea General del Sindicato, actuación que deberá ser notificada ante el Área Servicios Corporativos o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO ÚNICO: El Comité Obrero Patronal, tendrá un secretario que será designado de común acuerdo y sus funciones serán únicamente las de llevar las actas y los expedientes, en los cuales estarán consignadas las providencias y las demás disposiciones del Comité Obrero Patronal. Lo anterior no exime del cumplimiento de las funciones propias del servicio al secretario del Comité Obrero Patronal.

ARTÍCULO 5. COMITÉ OBRERO PATRONAL. El Comité Obrero Patronal tendrá como función atender los procesos disciplinarios conforme al procedimiento señalado en el artículo 6 de la presente Convención.

ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y DESPIDOS. Cuando se trate de sancionar o despedir por justa causa a un trabajador, se tendrán en cuenta las causales establecidas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Antes de aplicar una sanción a un trabajador debe citarse por escrito explicándole los motivos de la citación, fijándose fecha, hora y lugar para que se presente a explicar su conducta, advirtiéndole además que se puede asesorar de los representantes del Sindicato en el Comité Obrero Patronal. La citación debe hacerse a más tardar dentro de los quince (15) días después de haberse conocido la falta por parte del Gestor del Equipo Desarrollo Humano y Organizacional, o quien haga sus veces, de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.
2. En la fecha señalada se celebrará la reunión en la cual se levantará un acta donde consten los cargos formulados al trabajador y lo que éste y los representantes del Comité Obrero Patronal deseen manifestar. Así mismo se practicarán las pruebas que solicite el trabajador o los miembros del Comité.
3. Cuando la sanción consista en la suspensión del trabajo, ésta no podrá exceder de ocho (8) días calendario por la primera vez, ni de treinta (30) días calendario en caso de reincidencia.

Handwritten signatures and initials:
Joaquín
C. Infante
J. Infante
ALG.



4. Para aplicar las sanciones de que trata este ordinal, se requiere que sea adoptada por la mitad más uno (1) de los miembros del Comité.
5. Las sanciones impuestas al trabajador quedan consagradas en su hoja de vida, pero no serán tenidas en cuenta para aquellas en que incurra luego de transcurridos tres años, que se contarán a partir de la fecha en que se cumplió la sanción inmediatamente anterior.
6. En los casos en que el Comité Obrero Patronal no pueda llegar a un acuerdo, el caso pasará a estudio de la Gerencia General quien resolverá de plano.
7. Se garantizará el derecho a la defensa, el principio de legalidad y el *in dubio pro-operario* en el proceso y en las medidas disciplinarias.
8. 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.
9. La decisión que ponga fin al proceso disciplinario deberá proferirse dentro de los cinco (5) meses, contados a partir del día hábil siguiente al de la formulación de cargos de que trata el numeral 2 del presente artículo.

ARTÍCULO 7. OTROS COMITES. La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., reglamentará la conformación de los comités de Reclamos y de Escalafón con dos (2) representantes de los trabajadores designados por la Asamblea General de Trabajadores y tres (3) de la Empresa.

COMITÉ DE ESCALAFÓN: Tendrá como funciones las siguientes:

1. Estudiar y proponer el plan de escalafón remitiéndolo posteriormente a la Junta Directiva de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.
2. Estudiar y proponer todo lo relacionado con los procedimientos para traslados y ascensos.
3. Proponer los estudios necesarios para las categorías de empleos de los trabajadores en todas las secciones de la Empresa. Estudiar el reagrupamiento y con base en la similitud de labores y con responsabilidad laboral, proponer las correspondientes nivelaciones de salarios a que hubiere lugar.
4. Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el procedimiento establecido o que se establezca para tal efecto por parte de la Empresa. De declararse desierto el

(Handwritten signatures and initials)
M. J. I. G.
J. I. G.
J. I. G.



Sintraelecol

concurso, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

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 en la Empresa.

COMITÉ DE RECLAMOS: Tendrá como funciones las siguientes:

1. Atender, estudiar y proponer sobre las reclamaciones que se susciten en la ejecución de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicación de las leyes laborales y conflictos individuales del contrato de trabajo.
2. Atender las reclamaciones que se hagan sobre el suministro de las dotaciones en cuanto a su calidad y forma de confección, lo mismo de capa, botas y demás implementos que los trabajadores requieran para la ejecución de sus labores.
3. Estudiar las reclamaciones sobre solicitudes de préstamos personales o de liquidaciones parciales de cesantías.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las conclusiones y propuestas a que lleguen los Comités de Reclamos y de Escalafón en desarrollo de las funciones aquí señaladas, se harán sin perjuicio de la autonomía administrativa de la Empresa y sin perjuicio de los derechos que tienen los trabajadores de acuerdo con la Ley.

ARTÍCULO 8. PUBLICACIONES. La Empresa ordenará con destino al Sindicato el servicio de:

1. Fotocopias en una cantidad que no exceda de 12.000 unidades por año de vigencia convencional en forma gratuita.
2. Un número de ejemplares de la Convención equivalentes al número de trabajadores de la Empresa y sesenta (60) más de la Convención Colectiva que suscriba con el sindicato, en forma gratuita para ser distribuida entre el personal de la Empresa.
3. Una licencia Office 365 con la cual se dará continuidad y funcionamiento a una cuenta de correo electrónico para la organización sindical, con acceso a los trabajadores de la Empresa; cuyo uso debe cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para la organización empresarial y dados a conocer previamente por la Empresa mediante el manual de funcionamiento respectivo. Dicha cuenta debe ser instalada únicamente en un equipo de EDEQ S.A. E.S.P. El incumplimiento de cualquiera de estas condiciones dará derecho a la Empresa a cancelar la cuenta, previa explicación de la Organización Sindical y análisis del caso por las partes.

Handwritten signatures and initials, including "J.F.G." and "P.R.A.", along with a circular stamp and other markings.



4. Autorización a SINTRAELECOL Subdirectiva Armenia para la utilización de un micro-sitio en la página web de la empresa para la publicación de información. La comunicación será independiente, basada en el respeto, la transparencia, la oportunidad, la pertinencia, la veracidad, el diálogo y estará orientada a garantizar la reputación de la Compañía y a mantener una adecuada relación entre ella y los trabajadores; sin perjuicio de lo establecido en las normas laborales sobre derecho de asociación y libertad sindical. Para el efecto los textos de comunicación masiva y que el sindicato quiera transmitir, serán enviados al equipo de Comunicaciones o el que haga sus veces. EDEQ S.A. E.S.P. se reserva el derecho de retirar esta autorización por violación de los parámetros de seguridad y contenidos legales.
5. La Empresa permitirá un espacio al Sindicato para inducción a los nuevos trabajadores de la Empresa sobre el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo y sobre la Organización Sindical.

ARTÍCULO 9. VÍNCULO LABORAL. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los trabajadores particulares, las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales. No obstante lo anterior 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 término que dure la obra o trabajo.

ARTÍCULO 10. DEL REGIMEN DE PENSIONES Y CESANTIAS, DE LOS EFECTOS SALARIALES Y DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN.

1. Régimen de pensiones y cesantías. A partir del 1 de enero de 1998 el régimen de pensiones y cesantías de todos los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir de dicha fecha, será el legal vigente.

2. De los efectos salariales. A partir del 1 de enero de 1998 los beneficios y auxilios convencionales que en la actualidad se estén reconociendo a los trabajadores sin que hayan sido tenidos en cuenta como salario, tampoco lo serán en lo sucesivo; pero aquellos que hayan sido reconocidos como salariales seguirán teniendo ese efecto.

3. Trabajadores en misión. La contratación de trabajadores en misión con empresas de servicios temporales se permite en los términos de ley hoy vigentes y con las modificaciones aquí establecidas, vale decir, que el cargo a llenar solo podrá contratarse por un plazo de cuatro meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo, pero una vez vencidos los términos señalados y en caso de mantenerse el cargo ocupado con un trabajador en misión, a partir del día siguiente se entenderá que la Empresa lo ha contratado, a partir de esa fecha, directa e indefinidamente y el

(Handwritten signatures and initials)
A
T.G.
C.A.P.



Sintraelecol



trabajador tendrá derecho a los beneficios convencionales en los términos que le pueden corresponder según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

CAPITULO II SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES

ARTÍCULO 11. SALARIOS

1. Aumento de salarios. A partir del primero (1) de enero de dos mil veintidós (2022) los salarios de los trabajadores se actualizarán por el producto de los siguientes factores certificados por el DANE: con el IPC ponderado nacional del año inmediatamente anterior más uno punto cinco (1,5) puntos porcentuales, o el incremento del salario mínimo legal mensual vigente, si este fuera mayor, para cada uno de los años de vigencia de la Convención, una vez queden certificados por el Gobierno Nacional.

Si al aplicar el porcentaje resultaren fracciones de pesos, éstos se aproximarán al peso por exceso o por defecto de cincuenta centavos (\$0.50).

Parágrafo único: Se entiende por IPC, Ponderado Nacional año completo, el Índice de Precios al Consumidor, total nacional certificado por la entidad competente para los 12 meses anteriores. Se entiende por salario mínimo legal mensual vigente el autorizado por el Gobierno Nacional.

2. Estructura salarial. Desde el primero (1) de enero de dos mil veintidós (2022) la estructura salarial, aplicado el aumento correspondiente a este año, es la que se detalla a continuación;

CARGO	IPC + 1,5 o SMMLV
	SALARIO AÑO 2022 EN PESOS
Auxiliar Administrativo 1 / Auxiliar Técnico 1	1.624.498
Auxiliar Técnico 2	1.731.348
Auxiliar Administrativo 3/ Auxiliar Técnico 3	1.819.609
Auxiliar Administrativo 4/ Auxiliar Técnico 4	1.898.978
Auxiliar Administrativo 5	2.032.058
Asistente Técnico 1	2.248.012
Asistente Administrativo 1/ Asistente Técnico 2	2.521.366
Asistente Administrativo 2	2.659.526
Asistente Administrativo 3 /Asistente Técnico 3	2.779.606
Profesional 1	4.655.156
Profesional 2	5.218.016
Profesional 3	5.668.604
Profesional 5	6.782.355
Jefe de Área	9.389.801

[Handwritten signatures and initials]
J. I. G.
Prof. H. A.



ARTÍCULO 12. VACACIONES. La Empresa reconocerá a los trabajadores dieciséis (16) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

Para el cómputo de las vacaciones de los trabajadores provenientes de las Empresas Públicas de Armenia, se tendrá en cuenta su fecha de ingreso a dicha Empresa.

ARTÍCULO 13. PRIMA DE VACACIONES. La Empresa concederá una prima anual de vacaciones consistente en treinta días (30) de salario. Esta prima será pagadera al momento en que el trabajador entre a disfrutarlas.

ARTÍCULO 14. PRIMA DE SERVICIOS. La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores una prima anual de servicios equivalente a ochenta y cuatro (84) días de salario, pagaderos por semestres del calendario en la siguiente forma: cuarenta y dos (42) días a más tardar el último día de junio y cuarenta y dos (42) días a más tardar el veinte (20) de diciembre, a quienes trabajen todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo único: Es entendido que en esta prima de servicios se incluyen el número de días legales de la prima de servicios y de navidad de que trata la ley como derechos mínimos para los trabajadores.

ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad de la siguiente forma:

1. Para los trabajadores que cumplan cinco (5) años consecutivos al servicio de la Empresa, reconocerá el equivalente a doce (12) días del salario y se otorgarán dos (2) días hábiles de descanso remunerados.
2. Para los trabajadores que cumplan diez (10) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a veintidós (22) días del salario y se otorgarán tres (3) días hábiles de descanso remunerado.
3. Para los trabajadores que cumplan quince (15) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a veintinueve (29) días del salario actual y se otorgarán cuatro (4) días hábiles de descanso remunerado.
4. Para los trabajadores que cumplan veinte (20), veinticinco (25) o treinta (30) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a treinta y seis (36) días del salario y se otorgarán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado.
5. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, para los trabajadores que cumplan treinta y cinco (35) años consecutivos de trabajo al



servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a treinta y seis (36) días del salario y se otorgarán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado.

6. Esta prima podrá pagarse de manera proporcional a su causación cuando el trabajador renuncie a la Empresa para disfrutar de su pensión de vejez o invalidez antes de cumplir los 35 años de servicio.

Parágrafo primero: Esta prima se causará cuando el trabajador cumpla cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios y se pagará en la quincena siguiente. Para el cómputo de tiempo y en cuanto se refiere a los trabajadores que laboraban en las Empresas Públicas de Armenia, se les tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en dicha Empresa.

Parágrafo segundo: Esta prima de antigüedad no sufrirá interrupciones en los siguientes casos:

1. Permisos remunerados.
2. Permisos sindicales.
3. Incapacidades.

ARTÍCULO 16. PRIMA DE JUBILACIÓN. La Empresa pagará a sus trabajadores que cumplan veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos y que hayan cumplido cuarenta y seis años (46) o más años de edad, una prima de jubilación de trescientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y siete pesos (\$362.837) actualizada a 2014.

A partir del 1 de enero de 2022 y para los años siguientes de vigencia de la presente convención (2022 a 2025) esta cifra se incrementará con el IPC ponderado nacional año completo.

Después de los cuarenta y seis años (46) y hasta los cincuenta (50) años de edad, al valor de trescientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y siete pesos (\$362.837) actualizado, se le adicionará un 10% de dicho valor.

Parágrafo primero: Así mismo al trabajador se le otorgará, con la causación del derecho consagrado en este artículo, en cada uno de los años que estipula la escala de la primera jubilación referenciada, seis (6) días hábiles de descanso remunerado.

Parágrafo segundo: Se entenderá que para los trabajadores beneficiados con el presente artículo, la Empresa garantizará su estabilidad laboral y en caso de faltas disciplinarias deberán cumplirse cabalmente los procedimientos establecidos a través del Comité Obrero Patronal y demás normas convencionales pertinentes.

Parágrafo tercero: Lo dispuesto en este artículo sobre primas de jubilación será revisable en Convenciones Colectivas futuras, pero en ningún momento será desmejorada en sus efectos de beneficios a los trabajadores hasta tanto el tiempo de su ejecución prescriba.

[Handwritten signatures and initials]
J.I.G.
C.P.R.A.
C.A.G. #

Parágrafo cuarto: Esta prima se causará una vez el trabajador cumpla veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y cuarenta y seis (46), cuarenta y siete (47), cuarenta y ocho (48), cuarenta y nueve (49) y cincuenta (50) años de edad. El pago se realizará en la quincena siguiente a la causación del derecho, siempre y cuando no se haya procesado la nómina respectiva.

Parágrafo quinto: Las normas contenidas en el presente artículo sólo se aplicarán a los trabajadores que fueron trasladados de las Empresa Públicas de Armenia a la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.

ARTÍCULO 17. AUXILIO DE TRANSPORTE. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022) y durante cada año de vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a cada uno de los trabajadores sin límite de salario, el auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 18. FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIOS. Para la liquidación de primas y prestaciones sociales, se tendrá en cuenta la siguiente tabla, la cual incluye los únicos factores salariales que se relacionan a continuación, de acuerdo a cada prestación:

PRIMA DE SERVICIOS
Factores

Sueldo Básico (mes) x 42
30

Auxilio de Transporte (mes) x 42
30

Prima de antigüedad x 42
360

Prima de Jubilación x 42
360

PRIMA NAVIDAD
Factores

Sueldo Básico (mes) x 42
30

Auxilio de Transporte (mes) x 42
30

Prima de Servicios x 42
360

[Handwritten signatures and initials]
J. I. G.
C. G. *



Sintraelecol



Prima de Vacaciones x 42

360

Prima de Antigüedad x 42

360

Prima de Jubilación x 42

360

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Factores

Sueldo Básico (mes) x No. días prima

30

Auxilio de Transporte (mes) x No. días prima

30

Horas Extras Suplementarias (año) x No. de días prima

360

Dominicales, festivos, recargos nocturnos (año) x No. días prima

360

Prima de jubilación x No. días prima

360

VACACIONES

Factores

Sueldo básico (mes) x No. días Vacaciones

30

Auxilio de Transporte (mes) x No. días vacaciones

30

Prima de servicios x No. días vacaciones

360

Prima de antigüedad x No. días de vacaciones

360

Prima de jubilación x No. días de vacaciones

360

PRIMA DE VACACIONES

Factores

Sueldo Básico (mes)

Ⓢ

Handwritten signatures and initials:
J.I.G.
A.
cep



Sintraelecol

Auxilio de Transporte (mes)

Prima de Servicios

12

Prima de antigüedad

12

Prima de jubilación

12

CESANTIAS

Factores

Sueldo Básico (mes)

Auxilio de Transporte (mes)

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Horas Extras o suplementarias (año)

12

Recargos Nocturnos (año)

12

Prima de navidad

12

Prima de servicios

12

Prima de antigüedad

12

Prima de vacaciones

12

Prima de jubilación

12

JUBILACIÓN

Factores

Sueldo Básico (año)

12

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Handwritten signatures and initials, including 'J.S.R.', 'C. P. H. A.', and 'F. I. G. 7'.



Horas extras o suplementarias (año)

12

Recargos Nocturnos (año)

12

Auxilio de transporte (año)

12

Prima de Navidad

12

Prima de servicios

12

Prima de Antigüedad

12

Prima de Vacaciones

12

Reajuste año

12

Prima de Jubilación

12

INVALIDEZ

Factores

Sueldo Básico (año)

12

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Horas extras o suplementarias (año)

12

Recargos nocturnos (año)

12

Auxilio de Transporte (año)

12

Prima de Navidad

12

Prima de Servicios

12



Prima de Antigüedad

12

Prima de Vacaciones

12

Reajuste año

12

Prima de Jubilación

12

ARTÍCULO 19. PENSION DE JUBILACIÓN. La Empresa reconocerá a sus trabajadores la pensión de jubilación de conformidad con las disposiciones legales a excepción de los trabajadores que vienen trasladados de las Empresas Públicas de Armenia, para quienes el régimen a aplicar será el siguiente:

1. La Empresa jubilará a los trabajadores que hayan cumplido cincuenta (50) años de edad, y veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos.
2. El valor de esta pensión de jubilación será equivalente al noventa (90%) del salario promedio devengado por el trabajador durante el último año de servicio.
3. La Empresa reconocerá pensión de jubilación a los trabajadores que hayan cumplido veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos y cuarenta y cinco o más años de edad, en los siguientes casos: Invalidez y gran invalidez ocasionadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o en caso de muerte.

Respecto a la invalidez, se entenderá previa calificación por parte de Colpensiones o la EPS y si alguno de estos asumiere el pago de las prestaciones correspondientes, la Empresa quedará exonerada del pago, pero sólo en la parte en que aquella Institución la cubra, pues la Empresa quedará obligada al pago que faltare para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en materia de pensión de jubilación.

CAPITULO III EDUCACIÓN

ARTÍCULO 20. BECAS. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022) la Empresa destinará para sus trabajadores becas por una suma global equivalente a doscientos cincuenta millones de pesos (\$250.000.000) anuales, actualizables anualmente con el IPC, para cada año de vigencia de la presente convención. Las becas se pagarán así:

1. Becas Universitarias: Hasta por la suma de \$1.362.455 semestrales.



2. Becas para estudiantes de bachillerato, estudios técnicos, tecnológicos, hasta por la suma de \$654.227 semestrales.
3. Becas para estudiantes de cuarto y quinto grado de primaria hasta por la suma de \$325.787 semestrales.
4. Las anteriores sumas se incrementarán cada año de vigencia de la presente Convención, en el mismo porcentaje en que se incremente el IPC.

Parágrafo primero: Podrá hacer uso de las becas el trabajador que compruebe estar estudiando, en su defecto uno de sus hijos y careciendo de estos, la esposa (o) o compañera (o) permanente. En ambos casos deberán comprobar estar en las mismas circunstancias del trabajador; en el caso de los hijos ser beneficiarios de la seguridad social del padre o madre y encontrarse cursando educación formal de tiempo completo en institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo segundo: Se perderá el derecho a disfrutar de las becas antes relacionadas en el evento de perderse el semestre o año lectivo correspondiente.

Parágrafo tercero: El auxilio de becas no será factor prestacional.

Parágrafo cuarto: La Empresa continuará dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, reorientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica, técnica y hacia la atención de los servicios al usuario, principalmente.

ARTÍCULO 21. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Los cupos establecidos por la Ley sobre contratos de aprendizaje se adjudicarán preferencialmente a los hijos de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por el SENA, COMFENALCO u otras instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional y la preselección adelantada por la Empresa.

CAPITULO IV SALUBRIDAD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTÍCULO 22. SEGURO DE VIDA Y PLAN DE SALUD.

1. Seguro de vida. La Empresa tomará un seguro colectivo de vida que ampare a cada uno de los trabajadores por una suma equivalente a doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada uno de los años de vigencia de la convención; seguro que comprende los siguientes amparos: muerte natural, doble indemnización por muerte accidental e indemnizaciones por desmembramiento.

Parágrafo: La Empresa por mera liberalidad, podrá analizar los cargos que presentan un alto riesgo de accidentalidad en razón de las funciones que

[Handwritten signatures and initials]



Sintraelecol

desempeñan para incrementar el presente amparo, estableciendo el valor del seguro de vida; también podrá revisar otros esquemas de seguro de vida.

2. Plan de salud. La Empresa otorga un cupo unitario máximo de cuatrocientos setenta millones de pesos año (\$470.000.000) para medicina prepagada, de los cuales hasta un millón setecientos seis mil pesos (\$1.706.000) corresponde al cupo por trabajador anualmente. Estos montos son actualizables anualmente con el IPC para cada año de vigencia de la presente convención; esto es, del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 23. REUBICACIÓN LABORAL. La Empresa procurará que cuando un trabajador por accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, quedare inhabilitado para determinada labor, se le ocupará en un puesto que su condición física le permita desempeñar, sin desmejorar su salario.

ARTÍCULO 24: CHEQUEO MÉDICO. La Empresa hará practicar a todo el personal los siguientes exámenes médicos, por cada año de vigencia de la convención:

1. Un examen de próstata para mayores de cuarenta (40) años
2. Un examen de citología a todas las funcionarias
3. Un examen de optometría a todos los funcionarios
4. Un examen de mamografía según recomendación médica
5. Un examen de sangre a todos los funcionarios

Parágrafo: Este beneficio no será exigible por el trabajador que durante la correspondiente anualidad esté o haya estado cubierto por el plan de medicina prepagada previsto en el artículo 22 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 25. PAGO DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD. La Empresa pagará a los trabajadores que sean incapacitados por Colpensiones, por una EPS o por el médico de la Empresa, la totalidad del salario por todo el tiempo que dure incapacitado sin exceder de ciento ochenta (180) días. Lo que exceda de este término se resolverá de conformidad con la Ley.

Estas incapacidades serán cubiertas en su totalidad con el salario que esté devengando el trabajador al momento de producirse la incapacidad. A su vez el trabajador endosará la respectiva incapacidad para que la Empresa cobre a Colpensiones o a la EPS el valor de ella.

ARTÍCULO 26. SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES. La Empresa auxiliará a los beneficiarios de los trabajadores reconocidos por la Caja de Compensación Familiar con el sesenta y cinco (65%) del valor de la consulta por servicio de medicina general y consulta odontológica, el cuarenta por ciento (40%) del valor de la consulta con los especialistas, el 40% del valor de la fórmula por medicamentos. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022) se fija un tope



equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Cuando se agote este rubro la Empresa financiará el ciento por ciento (100%).

El 60% del valor de la fórmula por medicamentos y el 100% del valor de los exámenes de laboratorio y citología, serán financiados al trabajador para ser descontado en el transcurso de hasta noventa (90) días siguientes a la cancelación de la cuenta de cobro a la Caja de Compensación por parte de la Empresa.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

Parágrafo: Este beneficio no será exigible por el trabajador que durante la correspondiente anualidad esté o haya estado cubierto por el plan de medicina prepagada previsto en el artículo 22 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 27. SALUD OCUPACIONAL. La Empresa organizará e implementará un programa de salud ocupacional, de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las resoluciones Nos. 2013 de 1986, 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social, el Decreto 614 de 1984 expedido por el Gobierno Nacional, y en los Acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, consignadas en el Acta de reunión del 15 y 16 de octubre de 1992 y demás normas legales que regulan la materia. Este programa será de funcionamiento permanente y estará constituido por los siguientes subprogramas:

1. Medicina preventiva
2. Medicina del Trabajo
3. Higiene y Seguridad Industrial

Los Representantes de los trabajadores y los de la Empresa en los Comités paritarios de salud ocupacional, promoverán y participarán en todas las actividades del programa de salud ocupacional que se adelanta en la Empresa con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

Parágrafo primero: La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos en la ley. Los comités paritarios de salud ocupacional ejercerán la vigilancia, evaluación y seguimiento continuo en la gestión de los programas de salud ocupacional que se adelanten en la Empresa.

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y desarrollo de los programas, el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Empresa, formulará las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la Empresa al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de la administradora de riesgos laborales.

[Handwritten signatures and initials]



Sintraeacol

El Comité Paritario de Salud Ocupacional participará en las investigaciones de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

ARTÍCULO 28. DOTACIÓN. La Empresa continuará suministrando anualmente a sus trabajadores, sin limitaciones a la cuantía de sus remuneraciones, cuatro (4) pares de zapatos y cuatro (4) uniformes de buena calidad, de común acuerdo entre las partes.

Los trabajadores que por la clase de labores que realizan no requieran estar uniformados, recibirán esta dotación a su elección.

A partir del primero (1) de enero de dos mil veintidós (2022) la dotación será equivalente a la suma de \$897.968 y para los años siguientes de la vigencia de la presente Convención, la anterior suma se incrementará en el IPC año completo.

Al personal se le entregarán cuatro (4) uniformes y cuatro (4) pares de zapatos de uso obligatorio de lunes a jueves y previa programación por el Área de Gestión Humana. El uniforme para el personal se entregará el primer trimestre de cada año.

Parágrafo primero: La Empresa se compromete a hacer entrega de capas de caucho a todos los trabajadores que por ocasión del trabajo necesiten estos implementos.

Parágrafo segundo: Las dotaciones relacionadas anteriormente serán entregadas en el primer trimestre de cada año. En caso de incumplimiento de la Empresa, la reclamación la hará el representante legal del Sindicato en nombre de todos sus afiliados.

Parágrafo tercero: El valor de la dotación no constituye factor prestacional.

CAPITULO V BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 29. AFILIACION A CASA CARCEL DE CHÓFERES. La Empresa afiliará por su cuenta a todos los conductores y a los trabajadores que la Empresa considere, a la casa cárcel de choferes cubriendo el valor de la afiliación y la cuota de sostenimiento a que haya lugar.

ARTÍCULO 30. FOMENTO COOPERATIVO. A partir del primero (1) de enero de dos mil veintidós (2022) la Empresa auxiliará a la Cooperativa de Trabajadores y al Fondo de Empleados con la suma de \$1.385.676. Para los siguientes años de vigencia de la presente Convención, esta suma se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC, ponderado Nacional año completo.

ARTÍCULO 31. FONDO DE VIVIENDA. La Empresa capitalizará el Fondo de Vivienda con cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes durante

PARA
7.1.13
cup



cada año de la vigencia de la presente convención. El interés que fije el Fondo será correspondiente al IPC consolidado del año anterior, sin que en todo caso pueda ser inferior al 4% efectivo anual.

ARTÍCULO 32. CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., capitalizará el Fondo de Calamidad Doméstica con una suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, durante cada año de vigencia de la presente convención. El plazo máximo de los préstamos no podrá superar los veinticuatro (24) meses con una tasa de interés del 0% efectivo anual.

ARTÍCULO 33. PREMIO PARA EL MEJOR TRABAJADOR DEL AÑO. La Empresa reconocerá y pagará a tres (3) trabajadores seleccionados así: uno de la Subgerencia de Transmisión y Distribución, uno de la Subgerencia Comercial y uno de la Subgerencia Administrativa y Financiera y Áreas de Apoyo, el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada uno, durante cada año de vigencia de la convención, y dos tiquetes aéreos ida y regreso a cualquier destino del país, para cada trabajador.

Parágrafo primero: El Comité de Escalafón se encargará de reglamentar dentro de los dos primeros meses de cada año el procedimiento para la elección de los tres mejores trabajadores, del año inmediatamente anterior. El procedimiento se ejecutará durante el mes de marzo, y la elección se comunicará el segundo viernes del mes de abril.

El presente premio no constituye factor prestacional.

ARTÍCULO 34. FESTIVIDAD NAVIDEÑA. La Empresa hará la fiesta a los niños de los trabajadores.

ARTÍCULO 35. DERECHOS DE CONEXIÓN. La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., libera del pago de conexión de energía a todos los trabajadores que laboren en ella, por una sola vez cuando la casa sea el único patrimonio del trabajador.

ARTÍCULO 36. PERMISOS REMUNERADOS. La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados, adicionales a los previstos en la legislación nacional, en los siguientes eventos:

1. En caso de maternidad dos (2) días.
2. En caso de boda cinco (5) días.
3. En caso de calamidad doméstica hasta por tres (3) días.

ARTÍCULO 37. COMITÉ DEPORTIVO. La Empresa de acuerdo con el rubro presupuestal designado a deportes, patrocinará dos equipos de fútbol, uno de tejo, dos de baloncesto; uno femenino y otro masculino y los equipos que la Empresa considere conveniente patrocinar.

[Handwritten signatures and initials]



Dicho patrocinio constará de uniforme completo de acuerdo con la actividad relacionada anteriormente y el pago de los respectivos arbitrajes.

Este presupuesto será administrado por el Comité de Deportes previa presentación de la lista de sus integrantes, para un número de veintidós 22 por cada equipo de fútbol y 10 por cada uno de baloncesto.

El Comité de Deportes estará integrado paritariamente por trabajadores operativos y profesionales de la Empresa, escogidos por ellos mismos.

El valor aportado a este comité no constituye factor prestacional.

ARTÍCULO 38. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022) la Empresa reconocerá un auxilio de alimentación al trabajador en la siguiente forma:

1. Cuando el trabajador en razón del trabajo que esté realizando no pueda desplazarse a su domicilio en el horario de las 12:00 m. a la 1:30 p.m. y que por orden del Jefe de Área o líder de equipo deba continuar laborando, la Empresa reconocerá por concepto de almuerzo la suma de \$15.000.
2. En lo referente a la comida o cena la Empresa discrecionalmente reconocerá el auxilio de alimentación, por la suma de \$12.000.
3. En lo referente al desayuno, la Empresa discrecionalmente reconocerá el auxilio de alimentación para los trabajadores de turnos de operación y mantenimiento, que por su programación deban estar en la oficina o en terreno a partir de las 6:00 a.m., por la suma de \$10.000.

Parágrafo: Para los años de vigencia siguientes, cada una de estas sumas se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC ponderado nacional año completo.

El reconocimiento de estos auxilios de alimentación podrá ser también en especie.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

ARTÍCULO 39. GAFAS Y AURICULARES. La Empresa reconoce y pagará a los trabajadores los siguientes valores:

1. El 75% del valor de los lentes y otros implementos auriculares que, por prescripción médica de la EPS o el facultativo al servicio de la Empresa, sean indispensables al trabajador.

[Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'A' and 'F. I. G.']



Sintraelecol

2. El 75% para compra de los aros de las gafas sobre un valor máximo de \$92.383 a partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022) y para los años siguientes de vigencia de la presente convención, esta suma se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC, ponderado nacional año completo.
3. El auxilio para el personal jubilado de la Empresa, que por motivo de su edad pase a compartir la pensión de jubilación con la de Colpensiones o un Fondo Administrador de Pensiones, será el valor total de los lentes.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

Parágrafo primero: El presente auxilio, por cada año de vigencia convencional, será de ciento treinta y cuatro millones setecientos once mil trece pesos (\$134.711.013) actualizables con el IPC.

Parágrafo segundo: Este beneficio no será exigible por el trabajador que durante la correspondiente anualidad esté o haya estado cubierto por el plan de medicina prepagada previsto en el artículo 22 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 40. AUXILIO POR MATERNIDAD. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022), la Empresa reconocerá un auxilio a los trabajadores por una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por el nacimiento de cada hijo, el cual se pagará previa presentación del Registro Civil de Nacimiento.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

ARTÍCULO 41. AUXILIO FÚNEBRE

1. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022), cuando un trabajador al servicio de la Empresa fallezca, la Empresa pagará como aporte funerario una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si falleciera en otra ciudad diferente a la capital del Departamento del Quindío, el traslado se hará por cuenta de la Empresa, siempre y cuando el Sistema General de Seguridad Social no cubra este riesgo.
2. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022), la Empresa reconocerá una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por muerte de padre, madre, compañera(o), esposa(o), hermana(o) o hija(o), que dependan económicamente del trabajador. La Empresa cada año actualizará el registro de los familiares que dependan económicamente del trabajador.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

Ⓢ

Handwritten signatures and initials, including "G. J. G." and "C. M. P."



CAPITULO VI BENEFICIOS SINDICALES

ARTÍCULO 42. PERMISOS Y PRESTACIONES SINDICALES.

1. La Empresa reconocerá los siguientes permisos:

- 1.1. Permiso sindical remunerado por un (1) día semanal para un integrante de la Junta Directiva para atender las actividades sindicales, previa presentación de la programación mensual ante el Jefe de Área Gestión Humana, con el objeto de permitir un normal desarrollo de las funciones de la Empresa.
- 1.2. Permiso sindical remunerado a diez (10) integrantes de la Junta Directiva del Sindicato por dos horas cada quince (15) días y a partir de las 4:00 p.m., y previa comunicación ante el Jefe de Área Gestión Humana para poder establecer los respectivos reemplazos.
- 1.3. La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores para asistir a congresos, plenums y cursos sindicales del orden nacional e internacional, hasta por veinte (20) días al año, sin que exceda de tres (3) días y dos (2) participantes por evento, previa presentación de la invitación correspondiente ante el Jefe de Área Gestión Humana.
- 1.4. La Empresa concederá permiso sindical permanente a uno o más trabajadores que resultaren elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional; la Empresa reconocerá y otorgará el respectivo permiso remunerado sindical permanente, por el tiempo que dure dicha designación. Estos permisos se empezarán a utilizar una vez se formalice la inscripción de la Junta Directiva Nacional. Durante el tiempo en que el directivo sindical esté haciendo uso de este permiso, la Empresa reconocerá viáticos por los días hábiles del respectivo mes, en la forma que se pacte en esta Convención y no constituirán factor salarial.
- 1.5. La Empresa otorgará permiso sindical remunerado a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.

2. La Empresa reconocerá las siguientes prestaciones:

- 2.1. A partir del primero (1) de enero del año dos mil veintidós (2022), la Empresa descontará a todos los trabajadores sindicalizados y a los que disfruten del beneficio de la Convención, anualmente, el equivalente al incremento correspondiente a los primeros quince (15) días, previo requerimiento de SINTRAELECOL.

Handwritten signatures and initials, including a large 'C' in a circle, 'J.F.G.', and 'C.A.P.A.' with an asterisk.



2.2. **Fomento Sindical:** para el año 2022, La Empresa reconocerá para el primer año de la presente Convención la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000) y para los años siguientes de vigencia de la presente Convención, esta suma será incrementada en un porcentaje equivalente al IPC ponderado nacional año completo, para atender actividades de fomento sindical y los gastos de desplazamiento de los delegados a la Asamblea Nacional Ordinaria de SINTRAELECOL.

Por una única vez durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa entregará la suma de \$10.000.000 con destinación exclusiva para el Centro de innovación e investigación para el desarrollo del sector minero energético CIPAME.

2.3. La Empresa entregará a SINTRAELECOL Subdirectiva Quindío y por una sola vez, la suma de veinticinco millones trescientos cincuenta y ocho mil pesos (\$25.358.000) dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención.

2.4. Se suministrarán treinta (30) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso, anualmente, para ser utilizados por el Presidente o su delegado de la Junta Directiva.

2.5. **Viáticos sindicales y oficiales:** Cuando la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores o su Asamblea General envíe trabajadores en comisión de trabajo sindical, o tratamiento médico ambulatorio fuera del Departamento del Quindío, se les pagará viáticos diarios así:

A partir del inicio del primer año de vigencia de la presente Convención la Empresa reconocerá para las ciudades de Pereira y Manizales, la suma de \$74.000 para la primera y \$125.000 para la segunda, y para las demás ciudades del país la suma de \$300.000. Los siguientes años de vigencia de la presente Convención, estas sumas se incrementarán en un porcentaje igual al IPC, ponderado nacional del año anterior.

Para el cumplimiento de la comisión en la ciudad de Manizales, que requiera pernoctar, se reconocerá la suma de \$300.000 como totales y únicos viáticos. No se reconoce en ningún caso suma de dinero alguna adicional a la establecida en el presente artículo para la ciudad de Pereira.

2.6. La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., reconocerá y pagará el valor total de los peajes cuando para el cumplimiento de la Comisión tenga que desplazarse a otra ciudad del país.

ARTÍCULO 43. ACUERDO MARCO SECTORIAL, GARANTIAS Y OTROS. Se concede a partir de la fecha permiso remunerado permanente a un directivo de la

[Handwritten signatures and initials]



Seccional SINTRAELECOL QUINDÍO, este permiso se acuerda por el período establecido estatutariamente en cada organismo sindical.

Durante el descanso vacacional del titular del permiso, el vicepresidente del Sindicato Seccional si reemplazare el titular, gozará del mismo permiso permanente remunerado.

Garantías sindicales. En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, debidamente incorporados a la legislación Colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

Las Empresas mantienen 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.

ARTÍCULO 44. DESCUENTOS SINDICALES. La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL Nacional y a SINTRAELECOL Quindío el valor de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias en la proporción establecida en los estatutos.

Los descuentos extraordinarios se someterán a los señalados en la ley y cualquiera otra deducción que ordene la Junta Directiva de SINTRAELECOL Quindío, de acuerdo con los Estatutos.

La Empresa entregará oportunamente al sindicato la relación detallada de dichos descuentos.

ARTÍCULO 45. ENTREGA DE INFORMACIÓN. La Empresa suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición solicite SINTRAELECOL para los efectos previstos en el artículo 66 de la Ley 80 de 1993.

ARTÍCULO 46. BONIFICACIÓN POR SUSCRIPCIÓN DE ESTA CONVENCIÓN. La Empresa otorgará una bonificación de cuatrocientos cincuenta millones de pesos (\$450.000.000) por la firma del presente acuerdo convencional. Esta suma de dinero será distribuida entre todos los trabajadores de la Empresa beneficiarios de la Convención Colectiva, en la quincena siguiente a la firma del Acuerdo Convencional.

ARTÍCULO 47. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA. Los trabajadores vinculados a la Empresa con contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de enero del año dos mil cuatro (2004) que fueren despedidos sin justa causa, tendrán derecho al reconocimiento de una indemnización correspondiente a la tabla legal vigente que ampare al trabajador a la fecha del despido, mejorada en un 15%.

[Handwritten signatures and initials]
J.S.M. 7.1.6.
C.A.G.



Los trabajadores que hayan sido vinculados a la Empresa con contrato a término indefinido antes del 1 de enero de 2004 y que tuvieran contrato de trabajo vigente a la firma de la presente convención y fueren despedidos sin justa causa después del primero (1) de septiembre de 2013, tendrán derecho al reconocimiento de una indemnización correspondiente a la tabla legal vigente que ampare al trabajador a la fecha del despido, mejorada en un 30%.

ARTÍCULO 48. CAMPO DE APLICACIÓN. DE LAS EXCLUSIONES. A partir del 1 de enero de 1998 se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales, todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.


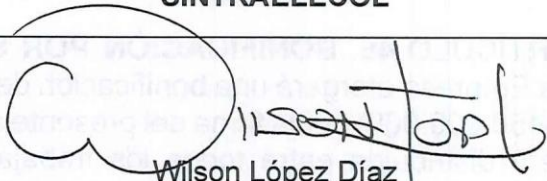




Parágrafo primero: Para los directivos de tercer nivel jerárquico de la Empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.

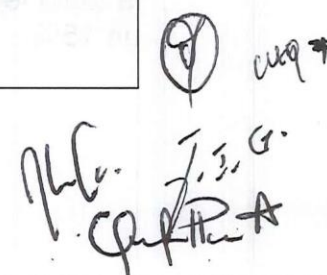
Parágrafo segundo: Para que las exclusiones entren en vigencia, deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles.

ARTÍCULO 49. PAGO ÚNICO DE RETROACTIVIDAD. El pago del retroactivo por concepto de salarios y prestaciones causados entre el primero (1) de enero y el treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintidós (2022) será pagado el quince (15) de junio de dos mil veintidós (2022).

El presente pago constituye factor salarial.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo a los veinticinco (25) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022).

EMPRESA DE ENERGÍA DEL QUINDÍO EDEQ S.A. E.S.P.	SINTRAELECOL
 Jorge Iván Grisales Salazar Gerente General	 Wilson López Díaz Vicepresidente Sintraelecól Nacional
 John Fredy Bautista Muriel	 Diego Sánchez Ramírez
 Jinneth Marulanda Zapata	 Jorge Moreno Durán





EMPRESA DE ENERGÍA DEL QUINDÍO EDEQ S.A. E.S.P.	SINTRAELECOL
 Mario Fernando Ramírez Lozano	 Orlando Pedroza Arias
 Andrés Fernando Ríos Giraldo	 Juan Sebastián Rendón Peláez
 Hugo Berto Henao Arroyave	 Jhon Fredy Suárez Loaiza
 Joel Marín Castaño	 Carlos Augusto Quintero

Fin del documento.


 O.P.A.
 J.I.G.
 uaq

2



Handwritten text, possibly a name or title.

Handwritten text, possibly a date or location.

Handwritten text, possibly a list or notes.

Handwritten text, possibly a list or notes.

Handwritten text, possibly a list or notes.

Handwritten text, possibly a list or notes.

Handwritten text, possibly a list or notes.

Handwritten text in the bottom left corner, possibly a signature or initials.