

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
SUSCRITA ENTRE TERMOBARRANQUILLA S.A. E.S.P. Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA –SINTRAELECOL  
SUBDIRECTIVA CORELCA**

**Vigencia: 1 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2025**

En Barranquilla, Atlántico, a los veintiocho (28) días del mes de septiembre de 2022, siendo las nueve de la mañana se reunieron por una parte en representación de **TERMOBARRANQUILLA S.A. ESP, ALVARO BOLÍVAR SILVA** Representante Legal; **ALEX TORDECILLA ACEVEDO**, Director de operaciones plantas Termobarranquilla; **BERMA RONCALLO BARCENAS**, Directora de Talento Humano y Gestión Social, **SANDRA HAMBURGER ACOSTA** profesional de desarrollo de personal, **ADRIANA MARTINEZ PIEDRAHITA**, asesora externa, **KARIN ROJAS CALA**, Asesor externa, y por la otra el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA -SINTRAELECOL** – representada por los señores **LUVIER OCHOA**, Directivo Nacional; **OTTO GOMEZ PIMIENTA** Directivo Nacional; **HECTOR TEHERAN GARCIA** Presidente Subdirectiva CORELCA; **JONATAN MEZA CARBONO**, **ISAAC PALIS NAVARRO** Directivos seccional CORELCA, **JUAN MEZA CAMPANELLI**, **JULIO ACUÑA RODRIGUEZ**, **AIDA LUZ GUERRERO RADA**, miembros de la Comisión Negociadora.

LAS PARTES previamente aludidas y así representadas, suscriben la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los artículos que siguen, Convención que regirá las relaciones laborales de LA EMPRESA Y EL SINDICATO desde el **1º de octubre de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2025**.

**ARTÍCULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales aplicables a los Trabajadores y en la Convención Colectiva vigente en LA EMPRESA.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES**

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es parte LA EMPRESA como integrante del sector eléctrico y por el otro el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, SINTRAELECOL, como único representante de los Trabajadores de LA EMPRESA, en los casos y para todos los efectos que determine la Ley.

**ARTÍCULO TERCERO: CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará en forma integral a los Trabajadores de LA EMPRESA, cuando dichos Trabajadores se encuentren afiliados a SINTRAELECOL, en la proporción que determine la ley.

(El Acuerdo Marco Sectorial se aplicará en las empresas del Sector Eléctrico que hacen parte del mismo en forma integral de conformidad con la ley y en todas las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo que se refieran a Trabajadores. (Art. Decimocuarto del A.M.S. de Febrero 13/96).







#### **ARTÍCULO CUARTO: 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 Trabajadores particulares y 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 tiempo que dure la obra o trabajo.

#### **PARÁGRAFO TRANSITORIO: FORMAS DE CONTRATACIÓN**

Se acuerda vincular a los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, de Minas y Energía y de Hacienda y Crédito Público para que personalmente o mediante sus delegados participen en la CAMS con la finalidad de que durante el mes de Marzo de 1996, valore las causas y efectos de la contratación a término definido y la contratación con terceros en las empresas del sector eléctrico. Las conclusiones y recomendaciones surgidas serán acogidas por las empresas del sector y SINTRAELECOL.

A partir del primero de Marzo y hasta la adopción de las conclusiones y recomendaciones, las empresas se abstendrán de firmar contratos de trabajo que estén comprendidos en el marco de este estudio salvo los estrictamente urgentes por necesidades del servicio.

El gobierno nacional, las empresas del sector eléctrico y SINTRAELECOL declaran su convicción de continuar luchando por la transparencia, eficiencia y la productividad de las empresas, entendiendo que estas son políticas indispensables para una mejor gestión en el sector y poder prestar un servicio confiable y de calidad a la comunidad. (Art. Decimotercero del A.M.S. de Febrero 13/96).

#### **ARTÍCULO QUINTO: RECONOCIMIENTO SINDICAL**

LA EMPRESA reconoce a SINTRAELECOL y/o el Sindicato que en el futuro se afilien los Trabajadores mayoritariamente, como el representante legal ante LA EMPRESA, la Ley o terceros.

**PARÁGRAFO:** LA EMPRESA reconoce las funciones y atribuciones que la ley prevé a Federaciones y Confederaciones (Regionales y Nacionales o Internacionales) a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL; así mismo admitirá la asesoría de abogados titulados en representación de las organizaciones anteriormente citadas.

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

#### **ARTÍCULO SEXTO: DERECHO DE INFORMACIÓN**

LA EMPRESA suministrará al Sindicato la información que éste le solicite a través de su Representante Legal, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición. Se respetará en todo caso la reserva constitucional y legal respecto de los documentos



públicos y privados, atendiendo a la naturaleza jurídica de LA EMPRESA. La negativa de LA EMPRESA a entregar una información, se motivará por escrito.

### ARTÍCULO SÉPTIMO: NORMAS PRE-EXISTENTES

Las normas preexistentes, las actas reconocidas por el Convenio de Sustitución Patronal y el Convenio de Sustitución Patronal en todo aquello que no haya sido modificado por el Acuerdo Marco Sectorial quedarán incorporados en la nueva convención colectiva de trabajo. (Artículo Decimoquinto del A.M.S. de Febrero 13/96). En todo caso, se respetarán los derechos adquiridos.

### ARTÍCULO OCTAVO: SUSTITUCIÓN PATRONAL

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

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

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

### ARTÍCULO NOVENO: ESTABILIDAD LABORAL

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

- a) Ciento diez (110) días de salario cuando el Trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b) Si el Trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) años, se le pagará treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los ciento diez (110) días de salario señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes o fracción.
- c) Si el Trabajador tuviere más de cinco (5) y menos de diez (10) años de servicios, se le pagará cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los ciento diez (110) días de salario señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes o fracción.
- d) Si el Trabajador tuviere más de diez (10) años de servicios se le pagará cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario sobre los ciento diez (110) días de salario señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes o fracción.



**PARÁGRAFO:** Si LA EMPRESA despide sin justa causa a un Trabajador sustituido de CORELCA en virtud del Acuerdo de Sustitución Patronal suscrito el día 8 de agosto de 1995 y después de que éste haya prestado más de OCHO (8) AÑOS de servicios continuos o discontinuos a LA EMPRESA, el Trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización. Igual derecho tendrá todo Trabajador vinculado a la EMPRESA después del 21 de Octubre de 1995 y hasta el 30 de septiembre de 2022, siempre que el despido sin justa causa ocurra después de haber laborado DIECISÉIS (16) AÑOS de servicios continuos o discontinuos con LA EMPRESA.

Los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA a partir del 1 de octubre de 2022 no tendrán opción de optar por el reintegro por lo que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de LA EMPRESA solo tendrán derecho a la indemnización aquí establecida.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO: GARANTÍAS SINDICALES**

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

#### **ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: CARGOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

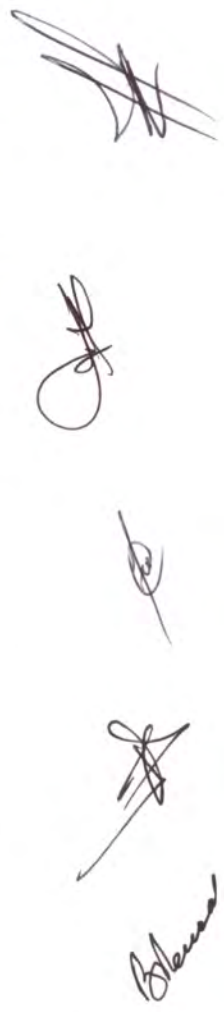
Cuando LA EMPRESA tenga la necesidad de contratar personal permanente para atender las funciones que desempeñaban Trabajadores retirados o las de nuevos cargos, dará prioridad a los Trabajadores que laboren al servicio de LA EMPRESA. Para tal efecto, LA EMPRESA establecerá un procedimiento y promoverá un concurso interno para cada cargo, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el mismo. En el concurso interno podrán participar los Trabajadores al servicio de LA EMPRESA y los hijos de los pensionados que se encuentren al servicio de la misma. Si al concurso interno no se presentan candidatos o los que se presentan no reúnen los requisitos exigidos para el mismo, LA EMPRESA podrá vincular personal externo.

**PARÁGRAFO:** Durante el tiempo en que un Trabajador al servicio de LA EMPRESA asuma las funciones de otro cargo para el que se vaya a realizar concurso, tendrá derecho a percibir, durante el tiempo del encargo, la remuneración salarial más alta entre la de su cargo y la del puesto en que sea encargado. LA EMPRESA llamará a concurso dentro de los noventa (90) días siguientes a la dejación del cargo por parte del Trabajador retirado. Si vencido este término LA EMPRESA no ha cubierto el cargo, el Trabajador encargado quedará designado en propiedad.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: FACTORES SALARIALES**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA aplicará los factores salariales para el pago de prestaciones sociales a sus Trabajadores, de acuerdo con la siguiente relación:

- a) **PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD, POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL Y NO PROFESIONAL:** Asignación básica, incremento por antigüedad, subsidio de transporte, subsidio de alimentación, prima extralegal de servicio, prima de vacaciones y prima de antigüedad.





- b) **VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:** Asignación básica, incremento por antigüedad, horas extras y recargos, subsidio de transporte, subsidio de alimentación, prima extralegal de servicio y prima de antigüedad.
- c) **PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS:** Asignación básica, incremento por antigüedad, viáticos, horas extras y recargos, subsidio de transporte, subsidio de alimentación, prima de vacaciones y prima de antigüedad. Los factores de salario para la determinación del salario base de liquidación de la Prima Legal de Servicios, son los mismos que se utilizan para liquidar la Prima Extralegal de Servicios. Igualmente, el período base de liquidación para ambas primas (legal y extralegal) es de doce (12) meses, así: de junio del año anterior a mayo del corriente año respectivo (12 meses) para las de junio (legal y extralegal) de ese año y de diciembre del año anterior a noviembre del corriente año respectivo (12 meses) para las de diciembre (legal y extralegal) de ese año. (Acta Extraconvencional Aclaratoria y Adicional del 15 de Agosto de 1996).
- d) **PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Asignación básica, incremento por antigüedad, viáticos, horas extras y recargos, subsidio de transporte, subsidio de alimentación y prima de vacaciones.
- e) **PENSIÓN DE JUBILACIÓN, INVALIDEZ, Y VEJEZ Y CESANTÍAS:** Asignación básica, incremento por antigüedad, viáticos, horas extras y recargos, subsidio de transporte, subsidio de alimentación, prima extralegal de servicio, prima de vacaciones y prima de antigüedad.

**PARÁGRAFO:** Donde quiera que la Convención Colectiva vigente cite la prima extralegal de servicios como factor salarial para liquidar otros beneficios, se debe entender que se trata de las primas legal y extralegal de servicios. (Acta Extraconvencional Aclaratoria y Adicional del 15 de Agosto de 1996).

### ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: PERMISOS SINDICALES

LA EMPRESA continuará reconociendo las distintas modalidades de permisos sindicales pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, así:

- a) Un (1) permiso permanente, remunerado con el salario promedio de los últimos tres (3) meses devengados, para un Trabajador que resulte elegido en la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL.
- b) Dos (2) permisos permanentes, remunerados con el salario promedio de los últimos tres (3) meses devengados, los que serán distribuidos entre los Trabajadores que resulten elegidos en la Junta Directiva de la Subdirectiva de SINTRAELECOL CORELCA.
- c) Para los Trabajadores que resulten elegidos como delegados a las Asambleas Nacionales del Sindicato, LA EMPRESA concederá permisos remunerados con el sueldo básico por el tiempo que ellas duren más un (1) día después del evento.
- d) Permisos de dos (2) días quincenales remunerados con el sueldo básico, para aquellos miembros elegidos en la Junta Directiva de la Subdirectiva de SINTRAELECOL CORELCA, que no gocen de permiso permanente, para asistir a las reuniones de Junta Directiva.
- e) Para asistir a Encuentros Sindicales distintos a las Asambleas Nacionales del Sindicato y que sean convocados por SINTRAELECOL o por la Federación o Confederación del orden nacional a la cual se encuentre afiliado SINTRAELECOL, la Empresa concederá un máximo de ciento setenta (170) días de permiso por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo los cuales se distribuirán entre los





Trabajadores que resulten designados para tales encuentros. Los permisos concedidos para estos encuentros serán remunerados con el sueldo básico.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para hacer uso de los permisos previstos en el presente **ARTÍCULO**, la Junta Directiva de SINTRAELECOL CORELCA debe solicitarlos a LA EMPRESA por escrito y aportar los documentos de soporte que los justifiquen, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para el cálculo del salario promedio de los permisos permanentes se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario: sueldo básico, incremento por antigüedad, horas extras y recargos.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Cuando alguno de los miembros de la Junta Directiva de la Subdirectiva SINTRAELECOL CORELCA que goce de permiso permanente salga a disfrutar sus vacaciones, podrá ser reemplazado por otro miembro de la Junta Directiva por el término que ellas duren.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO**

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

LA EMPRESA descontará a los Trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva, por una sola vez, en el primer mes, el 50% del incremento salarial pactado en cada uno de los años de vigencia de la presente Convención.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** A partir del año 2023 LA EMPRESA reconocerá una AYUDA para la Subdirectiva CORELCA de SINTRAELECOL por valor de **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/L (\$40.000.000)** suma que se incrementará el 1º de Enero de cada año de vigencia en un porcentaje igual al incremento del IPC ponderado nacional año completo correspondiente al año anterior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para la realización de la Asamblea Regional anual de SINTRAELECOL CORELCA, la Empresa reconocerá y pagará a la Subdirectiva CORELCA de SINTRAELECOL una AYUDA de **TREINTA MILLONES DE PESOS M/L (\$30.000.000)**. A partir del año 2023 este valor se incrementará el 1º de Enero de cada año de vigencia en un porcentaje igual al incremento del IPC ponderado nacional año completo correspondiente al año anterior. El auxilio de que trata este PARÁGRAFO será solicitado por SINTRAELECOL CORELCA cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha de realización de la Asamblea Regional y entregado por LA EMPRESA quince días antes de dicho evento.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: COMITÉ OBRERO – PATRONAL**

En la EMPRESA existirá un único comité paritario denominado Comité Obrero - Patronal, el cual estará integrado por dos (2) Trabajadores sindicalizados y dos (2) representantes de la Empresa, con sus respectivos suplentes personales.

Los dos representantes de los Trabajadores y sus suplentes deberán ser Trabajadores de la EMPRESA y serán designados por SINTRAELECOL. La EMPRESA designará sus representantes, uno de los cuales deberá ser funcionario del Operador.

El Comité Obrero – Patronal tendrá las siguientes funciones:



1. Servir de órgano de concertación de políticas laborales respecto a casos individuales en los que se presente conflicto entre Empleador - Operador - Trabajador.
2. Evaluar, estudiar y presentar a LA EMPRESA proyectos para la inversión del capital y los créditos producto de los préstamos de vivienda, con miras a que el Fondo de Vivienda se fortalezca y pueda extender sus beneficios a un mayor número de Trabajadores.
3. Proponer modificaciones a la Reglamentación del Fondo de Vivienda a partir de las prioridades resultantes de realizar un censo de vivienda de los Trabajadores de LA EMPRESA que establezca el número de Trabajadores que poseen vivienda propia, la ubicación y antigüedad de las mismas, el número de personas que cohabitan con el Trabajador etc.
4. Coordinar las actividades relacionadas con los programas de recreación y deportes que en las distintas disciplinas implemente LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para efectos diferentes a los aspectos disciplinarios, el Comité Obrero – Patronal se reunirá el último miércoles de cada mes en horas hábiles y extraordinariamente cuando una de las partes lo solicite.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando un miembro del Comité Obrero - Patronal que labore en turnos tenga que asistir a las reuniones propias de este Comité fuera de su turno, LA EMPRESA le reconocerá como tiempo extra el que dure las sesiones.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

De presentarse un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria o justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y presumiblemente vincule a uno o más Trabajadores como presuntos responsables, la empresa le(s) citará a descargos, diligencia en la que podrá(n) ser asistido(s) por el Sindicato; si de la investigación y los descargos se deduce una responsabilidad imputable al (a los) Trabajador (es), se citará al Comité Obrero - Patronal para que en su seno se evalúe y defina la situación del(los) Trabajador(es). De no haber acuerdo en el seno del Comité Obrero - Patronal, se trasladará la decisión a la Presidencia de LA EMPRESA para que decida en última instancia.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En el proceso disciplinario se garantizará el derecho de defensa y los principios de legalidad y de in dubio pro-operario.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ningún proceso disciplinario podrá exceder en su duración de seis (6) meses calendario, desde la diligencia de descargos y hasta la decisión definitiva.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: SALARIO POR INCAPACIDAD**

Para la liquidación del salario por incapacidad, LA EMPRESA tendrá en cuenta los factores salariales señalados en el literal a) del artículo DÉCIMO SEGUNDO (12º) de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para el pago de la prestación económica por enfermedad no profesional se pagará el equivalente a las 2/3 partes del salario resultante de aplicar los factores señalados hasta por un término de ciento ochenta (180) días.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: JUBILACIÓN**



A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA jubilará a sus Trabajadores con veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos y cincuenta y siete (57) años de edad.

**PARÁGRAFO: BONO DE MARCHA:** El Trabajador que acceda a la jubilación convencional recibirá una bonificación no salarial equivalente a seis (6) mesadas pensionales iniciales, la cual se pagará junto con la primera mesada pensional que le corresponda.

**EXCEPCIÓN:** Los Trabajadores de LA EMPRESA que desempeñen las siguientes labores: soldadores, calderistas y los que manejen o trasiegan ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos de servicio en dichas actividades y cincuenta (50) años de edad; a partir del 1° de Enero de 2008 este régimen se reemplazará por el de Ley vigente para las labores de soldadores, calderistas y los que manejan o trasiegan ácidos.

Cuando un Trabajador se jubile con más de veinte (20) años continuos o discontinuos de servicio, la pensión de jubilación se le reconocerá según lo previsto en este artículo, incrementándola en un cero punto cinco por ciento (0,5) por cada año completo adicional de la siguiente forma:

Tiempo de Servicio	Porcentaje de Pensión
20 años	75.0% del Salario
21 años	75.5% del Salario
22 años	76.0% del Salario
23 años	76.5% del Salario

y así sucesivamente.

**PARÁGRAFO PRIMERO: GARANTÍA:** LA EMPRESA otorgará a los Trabajadores que cumplan cincuenta y cinco (55) años de edad y veinte (20) años de servicios durante la vigencia de la presente Convención Colectiva (2004-2007) la pensión convencional de cincuenta y siete (57) años en el evento en que se promulgue una norma de igual o superior jerarquía que modifique el presente régimen pensional convencional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Este artículo solo aplica a los Trabajadores vinculados a LA EMPRESA antes del 13 de Febrero de 1996. Los Trabajadores vinculados a LA EMPRESA después de esa fecha, tendrán el régimen pensional de Ley vigente exclusivamente. (A.M.S. de Febrero 13/96).

**PARÁGRAFO TERCERO:** LA EMPRESA continuará asumiendo el 100% de la cotización legal en pensiones de los Trabajadores sujetos de la Sustitución Patronal suscrita entre CORELCA y TEBSA el día 8 de agosto de 1995. Dichos Trabajadores continuarán asumiendo el porcentaje correspondiente al Fondo de Solidaridad Pensional en los términos de Ley.

**PARÁGRAFO CUARTO:** En los términos del Acto Legislativo No. 1 de 2005 perderán vigencia las estipulaciones sobre pensión convencional contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos. En caso de que, se derogue el Acto Legislativo No. 1 de 2005, quedará en completa vigencia este artículo.

#### ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: PENSIÓN A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA garantizará que la pensión por muerte como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional que reciban los familiares del Trabajador por Ley, no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de su salario promedio.



### ARTÍCULO VIGÉSIMO: GARANTÍA A LOS TRABAJADORES

En lo concerniente a invalidez y reubicación de inválidos parciales o rehabilitados, LA EMPRESA se sujetará a lo dispuesto en las normas legales pertinentes. En ningún caso el Trabajador rehabilitado o reubicado podrá desmejorarse en su asignación básica mensual. Si con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo se expide una nueva ley que regule estos casos, sólo será aplicable si es más beneficiosa al Trabajador.

**PARÁGRAFO:** Todo accidente que sufra un Trabajador jugando en campeonatos internos organizados por LA EMPRESA o externos en representación de LA EMPRESA, será considerado accidente de trabajo deportivo y la prestación económica que se derive del mismo se reconocerá en los términos de Ley del Sistema General de Riesgos Laborales.

### ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: PRIMAS EXTRALEGALES

LA EMPRESA reconocerá las siguientes primas:

a) **PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** Quince (15) días de salario promedio no acumulables, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios continuos o discontinuos cumplidos. Esta prima de antigüedad sustituye la bonificación por servicios prestados.

**PARÁGRAFO:** Se entiende que la suspensión de actividades por ausencia injustificada o por suspensión disciplinaria del trabajo, no interrumpe sino simplemente suspende la causación de los servicios continuos. En consecuencia, de presentarse el caso, la causación de la Prima se corre en el tiempo por igual número de días a aquellos en los cuales se produjo la suspensión injustificada de actividades o suspensión disciplinaria del trabajo. (Acta Extraconvencional Aclaratoria y Adicional del 15 de Agosto de 1996).

b) **PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS:** Setenta y cinco (75) días de salario promedio pagaderos anualmente así: treinta (30) días en junio y cuarenta y cinco (45) días en diciembre. Lo anterior, en adición a la Prima Legal de Servicios, la cual equivale a 30 días de salario promedio, pagaderos quince (15) días en el mes de junio, quince (15) días en el mes de diciembre. (Acta Extraconvencional Aclaratoria y Adicional del 15 de Agosto de 1996).

c) **PRIMA DE VACACIONES:** Veinte (20) días de salario promedio por cada año de servicio, pagaderos en el momento en que el Trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones.

**PARÁGRAFO:** La Prima de Vacaciones se causa durante la ejecución del contrato por compensación en dinero de vacaciones causadas no disfrutadas, siempre y cuando las vacaciones estén causadas por período completo. La Prima de Vacaciones también se causa a la terminación del contrato, siempre y cuando las vacaciones estén causadas por período completo. (Acta Extraconvencional Aclaratoria y Adicional del 15 de Agosto de 1996).

### ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: AUXILIOS

LA EMPRESA reconocerá los siguientes auxilios:

a) **AUXILIO DE ENERGÍA:** La EMPRESA continuará otorgando a los Trabajadores sustituidos este auxilio en los términos y condiciones establecidos actualmente. El Comité Obrero Patronal reglamentará el auxilio con el fin de racionalizar el uso de este servicio.



- b) **AUXILIO DE TRANSPORTE:** LA EMPRESA reconocerá y pagará el auxilio de transporte a los Trabajadores que vivan fuera del área metropolitana de acuerdo con las normas legales vigentes.
- c) **EXTENSIÓN DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS:** Todas las prestaciones y beneficios consagrados en la ley para los Trabajadores Oficiales del sector público del orden nacional que hubiesen sido adquiridos por los Trabajadores de LA EMPRESA con anterioridad a la sustitución patronal, continuarán siendo reconocidos por ella.
- d) **ALIMENTO PREVENTIVO:** LA EMPRESA continuará otorgando un litro de leche diario para soldadores, pintores y trabajadores que laboren en sitios donde se inhalen gases tóxicos. El Comité Paritario de Salud Ocupacional reglamentará el suministro.
- e) **BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DIAS Y TURNOS ESPECIALES:** Al personal que labora ordinariamente por el sistema de turnos y que le corresponda trabajar en el turno comprendido entre las 23:00 del día 24 de Diciembre y las 07:00 del 25 de Diciembre y el turno de las 23:00 del día 31 de Diciembre y las 07:00 del día 1º de Enero, LA EMPRESA le reconocerá y pagará una bonificación correspondiente al 45% de un salario mínimo legal mensual vigente por turno trabajado. Esta bonificación no será factor salarial para ningún efecto.
- f) **AUXILIO MORTUORIO POR FAMILIARES:** En caso de muerte de los padres, esposa o compañera permanente o hijos registrados ante LA EMPRESA que dependan económicamente del Trabajador y previa comprobación del parentesco, LA EMPRESA reconocerá y pagará un auxilio de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este auxilio se cancelará previa presentación del registro civil de defunción del pariente.
- g) **AUXILIO MORTUORIO POR TRABAJADOR ACTIVO:** LA EMPRESA sufragará los gastos mortuorios del Trabajador hasta la suma de quince (15) salarios mínimos legales vigentes y entregará a su esposa o compañera permanente debidamente inscrita la suma de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este auxilio se cancelará previa presentación del registro civil de defunción del Trabajador.
- h) **BONIFICACIÓN EXTRASALARIAL POR RIESGO:** LA EMPRESA reconocerá una bonificación anual extrasalarial por riesgo equivalente a UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) a los trabajadores que laboren en la Planta de Generación en los siguientes cargos: Técnicos y profesionales de mantenimiento, Operadores y profesionales de operación y ambiental, Técnicos de almacén, Analista A de seguridad e higiene industrial y Directivos sindicales con permiso permanente. Esta bonificación se pagará en la nómina del mes de febrero de cada año y su valor se ajustará cada año durante la vigencia de la convención y sus prorrogas con base en el IPC total nacional correspondiente al año anterior (enero- diciembre).

**PARÁGRAFO:** Con excepción del Auxilio de Transporte, los auxilios y beneficios en dinero y en especie reconocidos por LA EMPRESA en la presente Convención Colectiva de Trabajo no constituyen salario ni factor salarial para ningún efecto. (A.M.S. de Febrero 13/96).

#### ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: PERMISOS REMUNERADOS



LA EMPRESA reconocerá a sus Trabajadores permiso remunerado en los siguientes eventos:

- a) **MUERTE DE FAMILIARES:** Por fallecimiento de padres, esposa o compañera permanente e hijos registrados ante LA EMPRESA tres (3) días hábiles adicionales a los legales cuando el deceso ocurra en el departamento del Atlántico y de cinco (5) días hábiles adicionales a los legales cuando el fallecimiento ocurra fuera del departamento. En estos días se entiende incluido el día del fallecimiento.
- b) **MATRIMONIO:** Cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la ceremonia. El Trabajador deberá presentar a Talento Humano dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la terminación del permiso, el registro civil respectivo.
- c) **NACIMIENTO DE HIJO:** Tres (3) días hábiles adicionales a las licencias de ley que podrán disfrutarse dentro de los tres (3) meses siguientes al nacimiento del menor. El Trabajador deberá presentar a Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del permiso, el registro civil respectivo.
- d) **CALAMIDAD DOMÉSTICA:** En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, se concederán cinco (5) días hábiles de permiso al año. Se considera como calamidad doméstica la enfermedad calificada como grave del cónyuge, compañero (a) permanente, de los padres o hijos registrados ante LA EMPRESA así como cualquier suceso grave que afecte la vivienda del Trabajador.
- e) **DEPORTES:** LA EMPRESA concederá permiso remunerado a los Trabajadores que desempeñen actividades de entrenador en aquellas disciplinas deportivas en las cuales LA EMPRESA tenga organizado equipos.
- f) **PERMISO POR MATERNIDAD:** LA EMPRESA garantizará el permiso fundamental por maternidad, así mismo lo ampliará por encima de la ley en cinco (5) días hábiles que podrán disfrutarse dentro de los seis (6) meses siguientes al nacimiento del menor.

#### ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: AUXILIOS EDUCATIVOS

LA EMPRESA reconocerá y pagará los siguientes auxilios educativos para los hijos de los Trabajadores:

- a) **PREESCOLAR, Y/O BASICA:** Hasta tres (3) auxilios anuales por Trabajador, por valor unitario del 75% del salario mínimo legal mensual vigente.
- b) **MEDIA:** Hasta tres (3) auxilios anuales por Trabajador, por valor unitario de uno punto veinticinco (1,25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- c) **REHABILITACIÓN FÍSICA Y MENTAL:** Un (1) auxilio anual de dos punto cinco (2,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por hijo dictaminado con incapacidad permanente total o parcial, física o mental a través de entidad competente.
- d) **EDUCACIÓN SUPERIOR NO FORMAL:** Un (1) auxilio semestral por Trabajador, por valor unitario correspondiente al 70% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- e) **CARRERAS TÉCNICAS Y/O TECNOLÓGICAS:** Un (1) auxilio semestral por Trabajador, por valor unitario correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- f) **UNIVERSITARIOS (PREGRADO):** A partir del primer semestre del año 2023 LA EMPRESA semestralmente destinará una suma equivalente a OCHENTA (80) salarios mínimos legales mensuales vigentes para ser distribuidos entre las solicitudes que en el respectivo periodo presenten sus Trabajadores activos. El valor del auxilio por cada trabajador corresponderá al valor del semestre correspondiente y en todo caso tendrá un tope máximo de 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes por



semestre. Cada trabajador podrá presentar hasta dos (2) solicitudes en cada semestre.

Si de la suma de ochenta (80) salarios mínimos legales mensuales vigentes llegaren a quedar recursos en el primer semestre del año, ese excedente se sumará a los 80SMMLV del segundo semestre para ser distribuidos entre las solicitudes que en el respectivo periodo presenten sus Trabajadores activos. Si al cierre de cada año, quedan excedentes, serán abonados al fondo de vivienda. LA EMPRESA informará el número de beneficiarios en cada semestre y al finalizar el año, el valor de los excedentes que se trasladarán al fondo de vivienda.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Quien no ostente la calidad de Trabajador activo pero LA EMPRESA le haya sido reconocido expresamente este beneficio, tendrá derecho a UN (1) auxilio universitario semestral por valor de un millón de pesos (\$1.000.000). A partir del 2023 este valor se incrementará el 1º de Enero de cada año de vigencia en un porcentaje igual al incremento del IPC ponderado nacional año completo correspondiente al año anterior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El número total de auxilios señalados en los literales a) y b) pueden ser distribuidos entre los dos niveles educacionales.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El reconocimiento y pago de los auxilios educativos se registrará por la reglamentación que establezca LA EMPRESA, la cual será expedida dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: SEGURO DE VIDA**

De manera independiente a las prestaciones económicas reconocidas por el Sistema de Seguridad Social en Pensiones y Riesgos Laborales, LA EMPRESA reconocerá a los Trabajadores que se beneficien de la presente Convención el valor equivalente a TREINTA (30) meses de salario BÁSICO en caso de muerte por riesgo general y el equivalente a CUARENTA (40) meses de salario BÁSICO en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esta suma se cancelará a la (s) persona (s) reconocida (s) expresamente por el Trabajador como su (s) beneficiario (s) para este efecto o, en su defecto, a los beneficiarios de Ley.

LA EMPRESA podrá contratar con una compañía de seguros el beneficio de que trata este artículo caso en el cual se entenderá que se trata del mismo beneficio y no de un beneficio diferente o adicional.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: VIÁTICOS**

Los viáticos se mantendrán en sumas fijas que recibe directamente el trabajador de acuerdo con la escala de viáticos de LA EMPRESA.

LA EMPRESA actualizará la tabla de viáticos vigente al año 2008 a valores del 2022 con el IPC Ponderado Nacional año completo (enero – diciembre).

A partir del 1 de enero de 2023, los viáticos pactados en sumas fijas que recibe directamente el Trabajador se incrementarán en un porcentaje igual al IPC Ponderado Nacional año completo (enero – diciembre) correspondiente al año anterior. Esta actualización se dará anualmente durante la vigencia de la presente convención colectiva y sus prórrogas.

a) **VIÁTICOS PARA LOS TRABAJADORES:** LA EMPRESA continuará reconociendo y pagando viáticos y gastos de transporte a los Trabajadores que laboran a su servicio y que



se desplacen de su sitio de trabajo por razón de su cargo, de acuerdo a las normas instituidas en LA EMPRESA y a la escala de viáticos vigente al momento de causarlos.

b) **AUXILIO PARA EVENTOS SINDICALES:** LA EMPRESA reconocerá y pagará a los Trabajadores seleccionados para asistir a los eventos sindicales establecidos en el artículo DÉCIMO TERCERO de la presente Convención, que se lleven a cabo fuera de la sede habitual del Trabajador, un auxilio de viaje equivalente al 100% de la escala de viáticos de LA EMPRESA de acuerdo con su remuneración básica.

**PARÁGRAFO:** El auxilio de viaje para eventos sindicales establecidos en este artículo, tendrán el mismo efecto que los viáticos para la liquidación de prestaciones sociales.

c) **TRANSPORTE PARA EVENTOS SINDICALES:** LA EMPRESA reconocerá y pagará pasajes de ida y regreso por vía terrestre cuando los eventos establecidos en el artículo DÉCIMO TERCERO de la presente Convención se realicen dentro de la Costa Atlántica. Igualmente concederá tiquetes por vía aérea cuando estos eventos se realicen en el resto del país, con un tope de veinte (20) tiquetes aéreos ida y vuelta por año de vigencia.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: RECARGO NOCTURNO**

La EMPRESA pagará a sus Trabajadores que laboren en turnos nocturnos un recargo nocturno del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: TRABAJO SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y FESTIVO**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA reconocerá, liquidará y pagará a sus Trabajadores el trabajo suplementario realmente laborado. Por lo tanto, quedarán sin efecto los beneficios contenidos en el numeral 4 literal c) del Acta 002 de Agosto 26 de 1993 y en el numeral f) del Acta Extraconvencional del 4 de Abril de 1988, cuyo resto de disposiciones hacen parte integral de la presente Convención.

La liquidación y pago del recargo por trabajo en dominical o festivo consagrado en el Acta Extraconvencional del 21 de Junio de 1988 para el personal de Operación en turno, se hace extensiva a todos los Trabajadores que se beneficien de la presente Convención.

#### **ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO: FONDO DE VIVIENDA**

LA EMPRESA mantendrá una apropiación presupuestal propia con destinación específica llamada FONDO DE VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES DE TEBSA, el cual se regirá por su propio Reglamento y será orientado y dirigido por el Comité Obrero – Patronal que sesionará como Comité de Vivienda. El Reglamento del Fondo de Vivienda debe desarrollar los siguientes principios:

- a. Se dará prioridad a los trabajadores a los que no se haya otorgado préstamos del Fondo de Vivienda con anterioridad en cualquiera de sus modalidades.
- b. La antigüedad no será el factor con más peso o puntaje para asignar los préstamos.
- c. **Periodo** de gracia: La Amortización del capital se iniciará seis (6) meses después de desembolsado el crédito, periodo que se concederá como periodo de gracia.
- d. Se podrán otorgar préstamos hasta por 15 años de plazo.



LA EMPRESA reformará la reglamentación para los préstamos que otorgue el Fondo de Vivienda dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para el efecto LA EMPRESA recibirá sugerencias y recomendaciones del Comité de Vivienda.

Con la expedición del nuevo Reglamento del Comité de Vivienda LA EMPRESA efectuará un aporte único al Fondo de Vivienda de mil millones (\$1.000.000.000) de pesos. En el primer semestre del año 2024 LA EMPRESA efectuará un aporte único de seiscientos ochenta millones de pesos (\$680.000.000). Con la capitalización atrás descrita LA EMPRESA subsana cualquier abono o capitalización pendiente derivada del cobro de cartera vencida o cualquier otro concepto, no quedando valores adicionales a cargo de LA EMPRESA con destino al Fondo de Vivienda.

LA EMPRESA solo desembolsará las sumas a las que hace referencia la presente disposición una vez se haya modificado el reglamento de conformidad y atendiendo a los principios incluidos en los literales a), b), c) y d) de la presente cláusula.

Las condiciones financieras de estos préstamos hacia el futuro serán las siguientes:

Tasa de Interés: Cuatro por ciento (4%) anual. Esta tasa se mantendrá si el trabajador sale pensionado.

Plazo: Hasta 15 años.

Cuota Fija

Mientras no se modifique la reglamentación, los préstamos a los trabajadores seguirán siendo otorgados y tramitados de acuerdo con la reglamentación vigente y los fondos disponibles a la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. En todo caso, los créditos vigentes ya desembolsados se mantendrán en las condiciones previamente pactadas correspondiente a las reglas aplicables a la fecha del desembolso.

#### **ARTÍCULO TRIGESIMO: DOTACIÓN**

LA EMPRESA entregará semestralmente a todos sus Trabajadores un (1) par de calzado, tres (3) pantalones y tres (3) camisas. Al personal femenino, tres (3) uniformes y un (1) par de calzado en la misma periodicidad. Este compromiso convencional reemplaza la obligación legal de suministro de calzado y vestido de labor, mientras sea más beneficioso al Trabajador que ella.

LA EMPRESA pagará por una única vez, a la firma de la presente convención colectiva la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) extralegal y extrasalarial con el fin de cubrir la dotación de elementos de aseo y limpieza hacia el futuro. En consecuencia, se elimina la dotación de elementos de aseo a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva.

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

LA EMPRESA continuará dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los Trabajadores, re-orientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica y técnica.

LA EMPRESA reconocerá y pagará un auxilio educativo semestral equivalente al treinta por ciento (30%) del valor de la matrícula para aquellos trabajadores que se encuentren



cursando carreras técnicas, tecnológicas o universitarias en pregrado que sean afines con los objetivos de la empresa. El beneficio aquí contenido tendrá un tope máximo por trabajador por semestre de uno punto cinco (1,5) salarios mínimos mensuales legales vigentes. LA EMPRESA definirá cuales se entienden como carreras afines a esos objetivos. El reconocimiento del auxilio no garantiza ni genera el derecho a una promoción, ascenso o movimiento a cargo superior como tampoco un movimiento vertical. En todo caso, el Trabajador deberá cumplir los pasos necesarios establecidos por LA EMPRESA para un cambio de cargo.

#### ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO: RECREACIÓN Y DEPORTES

LA EMPRESA continuará estableciendo programas de recreación y deportes en sus distintas disciplinas.

#### ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: JORNADA DE TRABAJO

La duración de la Jornada al interior de LA EMPRESA será de 40 horas a la semana. La distribución de la jornada será la establecida en el Reglamento Interno de Trabajo. En el evento en que haya cambios al Reglamento Interno de Trabajo, la empresa enviará circular al sindicato sobre el contenido de dicho reglamento.

#### ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO: SALARIOS

A partir del 1 de octubre de 2022 LA EMPRESA incrementará el salario básico mensual de sus trabajadores en un 3.5%.

A partir del 1º. de Enero de 2023 LA EMPRESA incrementará el salario básico mensual de sus Trabajadores con el IPC ponderado nacional año completo certificado por el DANE correspondiente a los doce (12) meses anteriores (Enero a Diciembre de 2022) en relación con los salarios básicos mensuales vigentes al 31 de Diciembre de 2022 **más el 1%**.

Para los años 2024 y 2025, LA EMPRESA incrementará el salario básico mensual de sus trabajadores con el IPC ponderado nacional año completo certificado por el DANE correspondiente al año anterior.

#### ESCALA DE REMUNERACIÓN

PROFESIONAL	SALARIOS VIGENTES AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022
P4	\$ 7.139.364
P3	\$ 6.565.106
P2	\$ 5.786.283
P1	\$ 5.183.972
<b>TECNICO</b>	
A	\$ 4.581.660
B	\$ 3.745.568
C	\$ 2.748.089
D	\$ 1.668.902



### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

LA EMPRESA destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la ley. El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo ejercerá la vigilancia, evaluación y seguimiento continuo en la gestión de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se adelante en LA EMPRESA.

Basados en los criterios de eficiencia que debe tenerse para la implementación y el desarrollo de los programas, el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo de LA EMPRESA, formulará las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por LA EMPRESA al decidir la afiliación o retiro de la administradora de riesgos laborales.

El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo participará en las investigaciones relacionadas con los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Se trabajará en el diseño de índices de gestión en seguridad y salud en el trabajo por intermedio de la Comisión Nacional de Seguridad y salud en el trabajo.

**PARÁGRAFO:** LA EMPRESA dotará a todos los Trabajadores de los equipos y elementos de protección adecuados, como guantes, cascos, etc., que se requieran para el correcto y seguro desempeño de su labor. Estos implementos serán reemplazados a juicio de la Dirección de Talento humano y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO: SERVICIOS MEDICOS ASISTENCIALES PARA LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIARES**

LA EMPRESA garantizará los servicios médicos asistenciales de conformidad con las condiciones, coberturas de servicios y beneficiarios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo con LA EMPRESA se encontraba vigente al 30 de septiembre de 2022 se aplicarán las siguientes reglas:

LA EMPRESA reconocerá como beneficiario del Servicio Médico Asistencial al siguiente grupo familiar:

Trabajador (a) Soltero (a): Padre, madre e hijos debidamente reconocidos e inscritos en LA EMPRESA.

Trabajador (a) Casado (a): Padre, madre, esposo (a) o compañera (o) permanente e hijos legalmente inscritos en LA EMPRESA.

Trabajador (a) viudo (a): Padre, madre, posterior esposa (o) o compañero (a) permanente e hijos legalmente inscritos en LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Si los padres del Trabajador son beneficiarios del Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, no tendrán derecho al Servicio Médico Asistencial a través de LA EMPRESA. El Trabajador deberá reportar tal novedad a LA EMPRESA en forma inmediata.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** LA EMPRESA continuará asumiendo el 100% de la cotización legal en Salud de los Trabajadores sujetos de la Sustitución Patronal suscrita entre CORELCA y TEBSA el día 8 de agosto de 1995. Los Trabajadores continuarán asumiendo el porcentaje correspondiente al Fondo de Solidaridad en Salud.



Para los trabajadores vinculados a partir del 1 de octubre de 2022 se aplicarán las siguientes reglas:

LA EMPRESA afiliará al trabajador a una póliza médica o plan de medicina prepagada en una Compañía elegida por LA EMPRESA, póliza o plan que cubrirá al TRABAJADOR y al siguiente grupo familiar:

Trabajador (a) Soltero (a): Hijos debidamente reconocidos e inscritos en LA EMPRESA hasta los 18 años o hasta los 25 años siempre que sean dependientes económicamente, sean estudiantes de dedicación exclusiva en carreras técnicas, tecnológicas o universitarias en pregrado, no estén afiliados a la seguridad social como titulares, sin vínculo laboral y que sean solteros y sin hijos.

Trabajador (a) Casado (a): Esposo (a) o compañera (o) permanente e hijos legalmente inscritos en LA EMPRESA hasta los 18 años o hasta los 25 años siempre que sean dependientes económicamente, sean estudiantes de dedicación exclusiva en carreras técnicas, tecnológicas o universitarias en pregrado, no estén afiliados a la seguridad social como titulares, sin vínculo laboral y que sean solteros y sin hijos. Estos trabajadores no tendrán derecho al Servicio Médico Asistencial a través de LA EMPRESA ni al Plan Integral de Salud (PIS).

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEPTIMO: IMPRESIÓN EJEMPLARES C.C.T.**

LA EMPRESA imprimirá en folletos tamaño bolsillo, ciento treinta (130) ejemplares de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los cuales entregará a SINTRAEECOL sin costo alguno.

#### **ARTÍCULO TRIGESIMOCTAVO: VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia desde el primero (1) de octubre de dos mil veintidós (2022) y hasta el 31 de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

#### **ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO: BONIFICACIÓN POR RETIRO EXTRALEGAL Y EXTRASALARIAL**

La Empresa cancelará a los trabajadores sustituidos de Corelca en virtud del acuerdo de sustitución patronal suscrito el 8 de agosto de 1995 que adquieran su pensión de vejez o invalidez cualquiera que sea el régimen pensional legal después del 1 de octubre de 2022 y se retiren de LA EMPRESA por este hecho, una bonificación extralegal y extrasalarial equivalente a la suma de cincuenta (50) millones de pesos.

La Bonificación de que trata la presente cláusula se reconocerá, previa suscripción de contrato de transacción entre el TRABAJADOR y LA EMPRESA dejando a paz y salvo a esta última por todo concepto salvo por el tema de Pensión de Jubilación extralegal.

La bonificación de que trata la presente cláusula solo se causará y reconocerá siempre y cuando al trabajador se le reconozca la pensión dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento del requisito de edad. Si a la fecha de la firma de la presente convención ya se hubiese cumplido el término de 6 meses atrás señalado, la condición para el reconocimiento de la bonificación aquí contenida será que la entidad de pensiones haya reconocido la pensión de vejez o invalidez dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente convención. LA EMPRESA podrá evaluar situaciones especiales que superen los 6 meses, siempre que la causa de la demora no sea imputable a un error o



conducta del trabajador. En ningún caso, se reconocerá bonificación por retiro a trabajadores a los que se les haya reconocido la pensión de que trata este artículo con posterioridad al año siguiente al cumplimiento del requisito de la edad y/o dentro del año siguiente al inicio de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Si el trabajador al momento de su desvinculación de LA EMPRESA por reconocimiento de pensión legal de vejez o invalidez tiene saldos de a favor de LA EMPRESA derivados de préstamos del Fondo de vivienda, hasta el treinta por ciento (30%) de la bonificación de que trata la presente cláusula, será abonada para el pago de los saldos de tales préstamos.

El valor de la bonificación extralegal y extrasalarial de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000) será actualizado a partir del 1° de enero de 2024 con base en el IPC ponderado nacional año completo certificado por el DANE correspondiente a los 12 meses anteriores (enero a diciembre) del año anterior durante la vigencia de la presente convención y cada una de sus prórrogas.

**ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO: BENEFICIO ECONOMICO EXTRASALARIAL A DIRECTIVOS SINDICALES CON USO DE PERMISO SINDICAL PERMANENTE:** A partir del mes de octubre del año 2023 LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores directivos sindicales con uso de permiso permanente y con contrato de trabajo vigente, un valor anual equivalente a dos (2) salarios básicos del trabajador. El pago de que trata esta cláusula dependerá de la implementación y seguimiento a campañas de interés de la EMPLEADORA implementadas por el SINDICATO con los trabajadores, tendientes a la racionalización de los beneficios de salud PIS, disminución de la siniestralidad de las pólizas de salud y/o medicina prepagada y racionalización del auxilio de energía, entre otros. En el primer trimestre de cada año la dirección de talento humano de LA EMPRESA definirá los criterios y el método de calificación de la gestión.

Este beneficio reemplaza cualquier otro beneficio de incentivos que LA EMPRESA pueda tener.

**ARTÍCULO TRANSITORIO:**

LA EMPRESA dentro de los treinta días (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo reconocerá y pagará a cada Trabajador sindicalizado afiliado a SINTRAELECOL a la fecha de la firma, y que se beneficie de la misma, por única vez y sin que constituya salario ni tenga efecto salarial o prestacional alguno, la suma de **DOS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/L (\$2.250.000)** de los cuales se girará el 80% al trabajador y el 20% a la Subdirectiva Corelca de Sintraelecol.

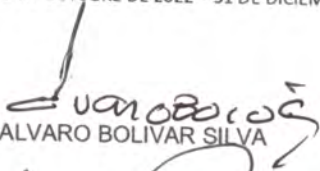
Para constancia se firma el presente documento por triplicado por los que en el intervinieron:

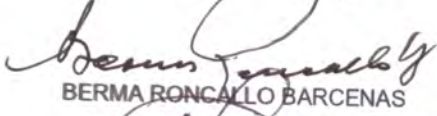
POR TERMOBARRANQUILLA S.A. E.S.P.

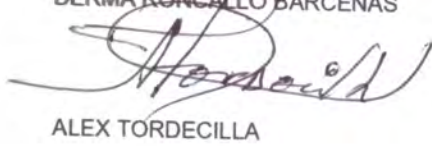
POR EL SINDICATO NACIONAL DE  
TRABAJADORES DE LA  
ELECTRICIDAD DE COLOMBIA –  
SINTRAELECOL –



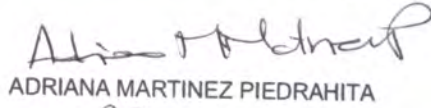
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
SINTRAEECOL – TEBSA  
1 DE OCTUBRE DE 2022 – 31 DE DICIEMBRE 2025

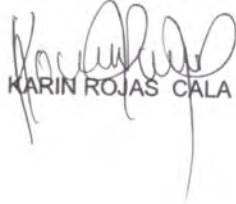
  
ALVARO BOLIVAR SILVA

  
BERMA RONCALLO BARCENAS

  
ALEX TORDECILLA

  
SANDRA HAMBURGER ACOSTA

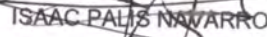
  
ADRIANA MARTINEZ PIEDRAHITA

  
KARIN ROJAS CALA

  
LUIVER OCHOA

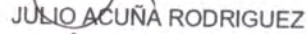
  
OTTO GOMEZ JIMIÉNTA

  
HECTOR TEHERAN GARCIA

  
ISAAC PALIS NAVARRO

  
JONATAN MEZA CARBONO

  
JUAN MEZA SAMPANELLA

  
JULIO ACUÑA RODRIGUEZ

  
AIDA LUZ GUERRERO RADA