



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL - SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, Y LA EMPRESA GECELCA 3 S.A. E.S.P.

ARTÍCULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES. La presente convención se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales, aplicables a los TRABAJADORES de LA EMPRESA.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES.

Para efectos de la presente convención colectiva de trabajo, es parte (I) LA EMPRESA GECELCA 3 S.A.S. E.S.P. empresa de servicios públicos mixta, integrante del sector eléctrico y por el otro, (II) el Sindicato de TRABAJADORES de la energía de Colombia –SINTRAELECOL- SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, en adelante SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, de la generadora de energía eléctrica ubicada en el Municipio de Puerto Libertador- Córdoba, en la vía alterna Puerto Libertador Pica Pica Montelibano KM 24, como representante de los trabajadores de LA EMPRESA, en los casos y para todos los efectos que determine la Constitución Política nacional y la ley.

ARTÍCULO TERCERO: CAMPO DE APLICACIÓN Y VINCULO LABORAL. La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará en forma integral a los TRABAJADORES de LA EMPRESA, en la forma como lo determine la ley; es decir, se encuentren vinculados directamente con LA EMPRESA, mediante contratos de trabajo a término indefinido o bajo cualquier otra modalidad legal, quienes en adelante se denominarán TRABAJADORES. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por LA EMPRESA con sus TRABAJADORES, para la realización de trabajos inherentes al objeto social de LA EMPRESA se registrarán por las disposiciones legales, la Convención Colectiva de Trabajo y laudos arbitrales.

Se excluye del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todos los trabajadores que ocupen cargos de (i) manejo, dirección o confianza y (ii) cargos profesionales de la planta de personal. Esta exclusión es de carácter obligatorio.

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

ARTÍCULO CUARTO: RECONOCIMIENTO SINDICAL, GARANTÍAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACIÓN.

1. RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La EMPRESA reconoce a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR quién hace parte del Sindicato Nacional de Industria de los TRABAJADORES del Sector energético - SINTRAELECOL- y/o el Sindicato que en el futuro se afilien los TRABAJADORES mayoritariamente, como el representante ante LA EMPRESA, la ley o terceros.

PARÁGRAFO: La EMPRESA reconoce las funciones y atribuciones que la ley prevé a Federaciones y Confederaciones, a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR; así mismo, admitirá la asesoría de sus abogados titulados.

Handwritten signatures and notes on the right margin:
- Top: *[Signature]*
- Middle: *[Signature]*
- Lower middle: *[Signature]*
- Bottom: *[Signature]*
- Vertical text: *Infancia Civil M...*
- Bottom right: *Página 1*



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

2. GARANTÍAS SINDICALES

En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, en donde se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical LA EMPRESA respetará el fuero sindical en la forma establecida en la ley.

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

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

3. DERECHO A LA INFORMACIÓN:

LA EMPRESA suministrará a EL 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 al entregar una información, se motivará por escrito.

ARTICULO QUINTO: PERMISOS SINDICALES. LA EMPRESA reconocerá las distintas modalidades de permisos sindicales a los representantes sindicales de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR pactados en la presente convención colectiva de trabajo, según lo siguiente:

- a) Concederá tres (3) permisos sindicales permanentes, remunerados con el salario promedio de los últimos tres (3) meses devengados, el cual será escogido entre los TRABAJADORES que resulten elegidos en la Junta Directiva de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR y dichos permisos serán utilizados a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo. El Directivo que, teniendo permiso permanente, solicite reasumir sus funciones laborales, podrá hacer uso de dos (2) días de permiso mensuales remunerados con la asignación básica mensual, previa solicitud del presidente o el Secretario de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR con cuatro (4) días de anticipación. En caso que se presente un evento fortuito o de fuerza mayor comprobado, en donde se requiera la presencia del directivo que reasumió sus funciones, LA EMPRESA otorgará permiso sindical hasta por cuatro (4) días mensuales, previa notificación por escrito, obviando el término ordinario establecido. En caso que se convoque una reunión

extraordinaria de junta directiva de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, LA EMPRESA otorgará permisos sindicales de un (1) día a los directivos en referencia, previa notificación por escrito y mientras sea posible su reemplazo para no afectar la continuidad de la operación de las áreas en las que se desempeñen.

Alan

- b) Para los trabajadores que resulten elegidos como delegados a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá permisos remunerados con la asignación básica en proporción de uno (1) por cada treinta (30) y uno (1) por fracción superior a doce (12) TRABAJADORES, por el tiempo que ellas duren, más un (1) día después del evento, si este se realiza fuera de su sede de trabajo, previa solicitud del Presidente o el Secretario de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR con cuatro (4) días de anticipación.
- c) Para asistir a Encuentros y Cursos Sindicales distintos a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL y que sean convocados por SINTRAELECOL o por las FEDERACIONES O CONFEDERACIONES DEL ORDEN NACIONAL a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá un máximo de doscientos cincuenta (250) días de permisos por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los cuales se distribuirán entre los TRABAJADORES que resulten designados para tales encuentros y cursos sindicales. Los permisos concedidos para estos encuentros y cursos serán remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR con cuatro (4) días de anticipación.
- d) LA EMPRESA reconocerá como accidente laboral, los ocurridos a los TRABAJADORES y dirigentes sindicales, en uso y desarrollo de los permisos sindicales pactados en la Convención Colectiva de Trabajo para el ejercicio de la actividad sindical, y que sean informados a LA EMPRESA como accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: La EMPRESA reconocerá y pagará viáticos y tiquetes de transporte, para la asistencia a cursos y encuentros sindicales convocados por SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR. Cuando los cursos y encuentros se realicen dentro de la Costa Atlántica, los pasajes les serán reconocidos por vía terrestre, y cuando se realicen en el resto del país, se les concederán tiquetes por vía aérea. Los tiquetes serán reconocidos de ida y regreso desde el sitio de residencia del TRABAJADOR hasta el sitio del evento y viceversa, sin exceder de un máximo de treinta (30) tiquetes por vía aérea anuales. Toda solicitud de tiquetes aéreos deberá ser tramitada con doce (12) días de anticipación; en caso de requerirse tiquetes aéreos en un menor tiempo al aquí establecido, este debe ser debidamente justificado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los días y los permisos anteriores serán remunerados con la tabla de viáticos establecida por LA EMPRESA.

PARÁGRAFO TERCERO: LA EMPRESA reconocerá las fechas establecidas en las convocatorias a eventos y cursos sindicales incluyendo los días de desplazamiento, así: un día antes y un día después del evento o curso, cuando estos se realicen en ciudades o poblaciones donde se dificulte el traslado, ya sea por conexión aérea, distancia u horarios.

Arturo Cardenas

[Handwritten signature]

ARTÍCULO SEXTO: CONTRATOS DE TRABAJO NO INDEFINIDOS. 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, una actividad temporal, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

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

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

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

ARTICULO OCTAVO: INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA: En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, LA EMPRESA deberá cancelar al TRABAJADOR una indemnización en los siguientes términos:

- a) Ochenta y cinco (85) días de asignación básica mensual cuando el Trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b) Si el Trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) años se le pagará treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.
- c) Si el Trabajador tuviere más de cinco (5) y menos de diez (10) años de servicios, se le pagará cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.
- d) Si el Trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio se le pagará cincuenta y cinco (55) días adicionales de salario sobre los ochenta y cinco (85) días señalados en el literal a), por cada uno de los años de servicios subsiguientes o fracción.

ARTICULO NOVENO: COMITE OBRERO-PATRONAL.

En LA EMPRESA funcionarán los siguientes Comités Obrero Patronales, compuestos paritariamente por cuatro (4) representantes de LA EMPRESA y cuatro (4) representantes de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, Comité de Reclamos y Disciplinario, Comité de Vivienda y otros Prestamos, Comité de Recreación y Deportes y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST.

[Vertical handwritten signatures and notes on the right margin]
Página 4 de 3

Los representantes del Sindicato en todos estos Comités deberán ser TRABAJADORES activos de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMERO: OBJETIVOS, UBICACIÓN Y COMPOSICION

COMITE DE RECLAMOS Y DISCIPLINARIO: Serán objetivos del Comité de Reclamos y Disciplinario: estudiar, asesorar y dirimir los conflictos o discrepancias surgidas por interpretación o violación de las normas legales, reglamentarias, contractuales o convencionales. El Comité para efectos diferentes a los aspectos disciplinarios se reunirá el último jueves de cada mes, en horas hábiles y extraordinariamente cuando una de las partes lo solicite. Este Comité atenderá temas relacionados con el servicio de salud de los trabajadores y su núcleo familiar.

COMITÉ DE VIVIENDA Y OTROS PRESTAMOS: Serán objetivos del Comité de Vivienda y Otros Prestamos presentar políticas de adjudicación en las distintas modalidades de préstamos de vivienda, educación y vehículo con miras a prestar un mejor beneficio a los trabajadores conforme a la reglamentación vigente en LA EMPRESA.

LA EMPRESA destinará anualmente para el Comité de Vivienda y Otros Prestamos, la suma de SETECIENTOS SESENTA (760) salarios mínimos legales mensuales vigentes para atender las solicitudes de crédito presentadas durante cada vigencia.

En todo caso, para el cálculo de este monto, se utilizará el salario mínimo legal vigente en Colombia a la fecha de otorgar el préstamo por parte de LA EMPRESA.

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

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

COMITE DE RECREACION Y DEPORTES: Serán objetivos del Comité de Recreación y Deportes coordinar con LA EMPRESA las actividades recreativas y deportivas en sus distintas disciplinas, de acuerdo con las necesidades y presupuesto asignado. Se conformará un Comité Paritario de Recreación y Deportes en la Central – Gecelca 3, el cual se reunirá ordinariamente en horas hábiles. Los representantes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Recreación y Deportes, o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.

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

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST: Serán objetivos del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, ejercer la promoción y divulgación de

Handwritten signatures and notes on the right margin, including the name "Cand. Murillo" and "Página 5".

las normas, procedimientos y reglamentos de Seguridad e Higiene y demás regulaciones técnicas modernas de prevención y control de accidentes que redunden en un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se conformará un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST en LA EMPRESA con representantes en la sede de trabajo, en horas hábiles. Los representantes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Salud Ocupacional, o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.

LA EMPRESA desarrollará al menos un (1) curso anual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigido a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dándole participación a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR en la estructura del temario y en la exposición.

ARTICULO DECIMO : VACANTES, ENCARGOS Y REEMPLAZOS

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

De declararse desierto el concurso, se procederá a vincular al personal externo, mediante concurso abierto, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por LA EMPRESA según el tipo de cargo a proveer, para lo cual, dentro de la política de selección de personal, se le dará prioridad en primera instancia, a hijos de pensionados que reúnan los requisitos para los cargos a proveer.

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando LA EMPRESA decida encargar a un TRABAJADOR de un cargo de nivel superior y que dicho cargo se encuentre vacante en forma definitiva, le reconocerá, durante el tiempo del encargo, de manera adicional a su asignación mensual, la diferencia de sueldo entre los dos (2) cargos. El encargo será motivado por escrito del Jefe inmediato a la Gerencia de Gestión Humana, o quien haga sus veces, con el fin de que esta Gerencia expida la respectiva autorización.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si a los noventa (90) días LA EMPRESA no ha cubierto la vacante, el TRABAJADOR encargado quedará designado en propiedad y se entenderá que queda cubierta dicha vacante.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: REGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO:

En el proceso disciplinario, se seguirán las siguientes etapas:

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name 'Conde' and 'Página 6'.

1. DILIGENCIAS PRELIMINARES:

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

2. CITACIÓN A DESCARGOS:

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

3. PRUEBAS.

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

4. CITACIÓN A COMITÉ.

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

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

5. DECISION COMUNICACIÓN:

La comunicación de la decisión o fallo producido por el Comité, por el Gerente General o su delegado, se hará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.



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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando un TRABAJADOR sea integrante de la comisión de reclamos de la Subdirectiva SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR y sea requerido para asistir a un TRABAJADOR en la diligencia de descargos o comité disciplinario, podrá hacerlo con las mismas garantías del reemplazado.

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

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

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

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

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

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

Dujal



Ades

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: DESPIDOS POR DELITOS CULPOSOS

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

ARTICULO DÉCIMO TERCERO: GARANTIA A LOS TRABAJADORES

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

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

Cuando un trabajador sea reubicado como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad laboral, LA EMPRESA garantizará que el trabajador siga recibiendo hasta por cuatro (4) meses, los ingresos salariales mensuales promedio de factores variables de los últimos dos (2) meses anteriores a la fecha del accidente laboral, con el objeto de compensar la pérdida de viáticos, horas extras, recargos, etc. En casos especiales que persista la diferencia salarial, se podrá ampliar este beneficio hasta por dos (2) meses más.

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

ARTICULO DECIMO CUARTO: JORNADA DE TRABAJO. Los TRABAJADORES laborarán en la jornada de trabajo de cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes. El personal de turno, se sujetará a las respectivas programaciones.

PARAGRAFO PRIMERO: Si el trabajador trabaja 18 horas continuas por requerimiento del servicio, retomará sus labores al subsiguiente día de su jornada habitual de trabajo, y el día que no asistió por el motivo anterior será pagado al trabajador de acuerdo con su turno habitual.

PARAGRAFO SEGUNDO: LA EMPRESA podrá modificar los turnos o jornada de trabajo, ajustándose a las previsiones de pago previstas en la ley, para lo cual deberá dar preaviso a los trabajadores con una antelación no inferior a diez (10) días. Los trabajadores están obligados a aceptar el nuevo turno o jornada determinada por la Empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: LA EMPRESA pagará dos (2) días de asignación básica mensual cada vez que el trabajador pernocte en las instalaciones de LA EMPRESA, por motivos de alteración del orden público o de cualquier otra índole, que no sea posible o se dificulte la salida e ingreso de las instalaciones de LA EMPRESA, y deba quedarse para garantizar la continuidad de la prestación del servicio público esencial de generación de energía, y/o la integridad física del TRABAJADOR. Esta bonificación no tendrá connotación salarial ni prestacional para ningún efecto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ARTICULO DECIMO QUINTO: REESTRUCTURACION

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

PARÁGRAFO: Para efectos de este artículo se entenderá como reestructuración cuando la empresa pretenda eliminar cargos convenionados ocupados.

ARTICULO DECIMO SEXTO: DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO

LA EMPRESA, descontará a los trabajadores convenionados y girará a SINTRAELECOL Nacional y a la SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los estatutos de SINTRAELECOL y aprobada por las Asambleas de los Trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la ley.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA asume el descuento del 50% del incremento salarial de un mes de los TRABAJADORES que se beneficien de la Convención Colectiva, para cada año de vigencia.

LA EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a la Organización Sindical, un auxilio para el mantenimiento, sostenimiento de la sede sindical, asamblea regional y capacitación de sus afiliados, equivalente a CIENTO CINCUENTA (150) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el cual se hará efectivo dentro de los treinta (30) primeros días de cada año.

PARAGRAFO TRANSITORIO: La empresa anticipará del auxilio arriba mencionado por una sola vez la suma de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.L. (\$150.000.000), que serán desembolsados sesenta (60) días después de la firma de la presente convención colectiva, los cuales se descontarán del auxilio mencionado en el parágrafo anterior, en partes iguales a partir de la vigencia 2023 hasta el año 2025.

ARTÍCULO DECIMO SÉPTIMO: BENEFICIO EXTRAORDINARIO.

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, por una sola vez y sin que tenga la calidad de salario ni efecto prestacional alguno, la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M.L- (\$2.500.000) a favor de los TRABAJADORES.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the text "Cub. m...".



ARTÍCULO DECIMO OCTAVO: AUXILIOS, PRIMAS Y FACTORES SALARIALES.

a) AUXILIO MORTUORIO.

En caso de muerte de los padres, esposa o compañera permanente, o de hijos, que dependan económicamente del TRABAJADOR previa comprobación del parentesco, LA EMPRESA reconocerá y pagará la suma de un millón de pesos (\$1.000.000). Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

Este auxilio se cancelará mediante la presentación de la partida de defunción del pariente expedido por la autoridad o entidad competente.

En caso de muerte del TRABAJADOR activo, LA EMPRESA sufragará los gastos mortuorios hasta por la suma de Cuatro millones de pesos (\$4.000.000) y entregará al representante del grupo familiar reportado en LA EMPRESA, la suma global de Un millón quinientos mil pesos (\$1.5000.000). Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

LA EMPRESA asumirá el costo del transporte del cuerpo del TRABAJADOR a su servicio, desde el lugar de su fallecimiento hasta el municipio de su sepultura.

PARÁGRAFO: Se entiende por grupo familiar el cónyuge o la cónyuge, el compañero o la compañera permanente, hijos menores de 18 años y hasta 25 años siempre y cuando certifiquen (I) estar estudiando, (II) no estar casados o en unión marital de hecho, (iii) no tener hijos y los padres que demuestren el parentesco y la dependencia económica del fallecido.

Cuando la muerte del TRABAJADOR sea por accidente de trabajo, el auxilio mortuario será cancelado por la Aseguradora de Riesgos Laborales, siempre y cuando el monto del mismo sea mayor al otorgado por LA EMPRESA.

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

AUXILIOS EDUCATIVOS

b) PREESCOLAR Y/O PRIMARIA.

Dos (2) auxilios anuales por TRABAJADOR con valor unitario para el año 2022 de Quinientos Cincuenta Mil pesos M/L (\$550.000) y para los demás años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

c) AUXILIO PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS Y/O CURSOS TÉCNICOS.

Dos (2) auxilios anuales por TRABAJADOR con valor unitario para el año 2022 de UN MILLON DE PESOS M.L. M/L (\$1.000.000) y para los demás años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.



d) AUXILIO UNIVERSITARIO Y/O CARRERAS INTERMEDIAS.

LA EMPRESA otorgará semestralmente a partir del segundo semestre del año 2022, una suma fija de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/L (\$2.500.000) para la cancelación de los auxilios universitarios o carreras intermedias hasta para tres (3) hijos por trabajador, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos. Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores.

Cuando los estudios universitarios sean anuales y el costo de la matrícula sea superior al valor del auxilio semestral que otorga La Empresa, se cancelarán los dos (2) auxilios correspondientes al año de estudio al iniciar el período académico.

e) REHABILITACIÓN FÍSICA Y MENTAL.

Un auxilio anual por cada hijo de TRABAJADOR con valor unitario para el año 2022 de Un Millón Doscientos Mil pesos M/L (\$1.200.000) y para los demás años de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo, se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

f) AUXILIO UNIVERSITARIO Y/O CARRERAS INTERMEDIAS PARA TRABAJADORES:

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

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

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

PARÁGRAFO TERCERO: Todos los auxilios convencionales que se otorguen a los TRABAJADORES no serán considerados salario ni tendrán efecto prestacional.

PRIMAS EXTRALEGALES

LA EMPRESA RECONOCERÁ Y PAGARÁ A TODOS SUS TRABAJADORES LAS SIGUIENTES PRIMAS:

g) PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Quince (15) días de asignación básica mensual, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the name "Criso" and "Página 12".



h) PRIMA DE NAVIDAD.

Treinta días (30) de asignación básica mensual, pagaderos anualmente dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año.

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

i) PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS.

Adicional a la prima legal se cancelarán cuarenta (45) días de de asignación básica mensual, así: treinta (30) días en junio y quince (15) días en diciembre.

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

j) VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES.

Veinte (20) días de asignación básica mensual por cada año de servicio, pagaderos en el momento en que el TRABAJADOR salga a disfrutar de sus vacaciones.

k) SEGURO DE VIDA.

LA EMPRESA reconocerá como seguro de vida a sus TRABAJADORES que se beneficien de la presente Convención, el valor equivalente a veintisiete (27) meses de la última asignación básica mensual en los casos de muerte del TRABAJADOR y el equivalente a cincuenta (50) meses de la última asignación básica mensual cuando la muerte ocurra por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Este seguro se cancelará a los beneficiarios de ley. En la anterior disposición se encuentran incluidas las disposiciones legales vigentes.

FACTORES SALARIALES.

La empresa aplicará los factores salariales para el pago de prestaciones sociales a sus trabajadores, de acuerdo con la siguiente relación:

a) CESANTÍAS E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, última prima de vacaciones, viáticos salvo lo establecido en la ley, prima de servicio legal y extralegal y prima de Navidad.

b) PERMISO SINDICAL PERMANENTE: Para el cálculo del salario promedio de los permisos permanentes se tendrán en cuenta los promedios de los últimos tres (3) meses de los siguientes factores de salario: Asignación básica, horas extras y recargos. LA EMPRESA continuará pagando el promedio resultante de los factores de salario que se tienen pactados para liquidar este concepto. Se aclara que éste se incrementará anualmente en el IPC año completo.



PERMISOS REMUNERADOS:

POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES. LA EMPRESA reconocerá a sus TRABAJADORES en caso de fallecimiento de padres, esposa o compañera permanente, hijos, hermanos, nietos o suegros, cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, Estos días se concederán a partir del día siguiente del fallecimiento.

POR NACIMIENTO DE HIJOS. Por nacimiento de un hijo, el trabajador (a) tendrá derecho a la licencia respectiva según los términos de ley.

POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. En caso de calamidad doméstica comprobada, LA EMPRESA le concederá a sus trabajadores, cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al año, adicionales a lo establecido en la Ley.

Se considera como calamidad doméstica la enfermedad calificada de grave de la esposa, compañera permanente, padres, o hijos o cualquier suceso grave que afecte la vivienda del trabajador.

En todo caso, la calamidad deberá ser debidamente comprobada ante LA EMPRESA.

ARTICULO DECIMO NOVENO – AUXILIO DE MEDICAMENTOS: LA EMPRESA reconocerán a todos los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL PUERTO LIBERTADOR, un auxilio de medicamentos anual pagadero en la segunda quincena del mes de julio de cada año, equivalente a la suma de cuatrocientos mil pesos m.l.- \$400.000, que se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores

ARTÍCULO VIGESIMO: VIÁTICOS. Cuando el TRABAJADOR deba desplazarse fuera de su sede de trabajo en cumplimiento de sus funciones laborales, recibirá las sumas acordadas para viáticos, de acuerdo con las normas instituidas en LA EMPRESA y a la escala vigente al momento de causarlos.

La suma que reciba el trabajador por viáticos no constituirá factor de salario y por lo tanto no tendrá efecto prestacional, salvo lo establecido en la Ley.

Las disposiciones consignadas en este artículo aplican tanto a los directivos sindicales de LA EMPRESA, como a los trabajadores seleccionados para asistir a cursos, encuentros, asambleas o eventos sindicales diferentes a capacitación sindical.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO: DOTACION. LA EMPRESA reconocerá anualmente a todos sus TRABAJADORES dos (2) pares de calzado, seis (6) pantalones y seis (6) camisas. Su uso será obligatorio de acuerdo con la reglamentación interna vigente. Esta dotación se entregará en los primeros tres meses de cada año.

LA EMPRESA le entregará semestralmente un overol o mameluco como protección para realizar actividades contaminantes, al personal de mantenimiento y operación que así lo requieran, adicional a su dotación de trabajo diario.

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

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: TRANSPORTE.

LA EMPRESA suministrará a los TRABAJADORES, el servicio de transporte gratuito en rutas desde los Municipios de Montelibano y Puerto Libertador hacia la Central GECELCA 3 y viceversa.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: SALARIOS

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

Este incremento comenzará a aplicarse a partir del 1° de enero de 2023.

ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO: SERVICIOS MEDICOS. LA EMPRESA le otorgará a sus TRABAJADORES un plan adicional al plan obligatorio de salud -POS, el cual se prestará a través de una póliza de hospitalización y cirugía seleccionada y contratada por LA EMPRESA, o mediante un plan adicional de salud.

La cobertura del plan adicional de salud estará condicionada a las pactadas entre GECELCA 3 y la empresa prestadora del servicio.

Los beneficiarios de este PLAN DE SALUD serán: (i) el trabajador, (ii) su cónyuge o compañero (a) permanente, (iii) los hijos menores de 18 años y hasta los 25 años, siempre y cuando: (a) dependan económicamente del trabajador y acrediten ser estudiantes de tiempo completo tal como lo contempla la ley, (b) no estén casados ni en unión marital de hecho, (c) no tengan hijos.

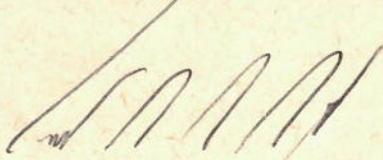
ARTICULO VIGESIMO SEXTO: IMPRESION LIBRO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. LA EMPRESA imprimirá DOSCIENTAS (200) ediciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuales entregará al Sindicato sin costo alguno.

ARTICULO VIGÉSIMO SÉPTIMO: VIGENCIA. La presente Convención Colectiva firmada entre LA EMPRESA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA - SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR, tendrá una vigencia, a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2025.

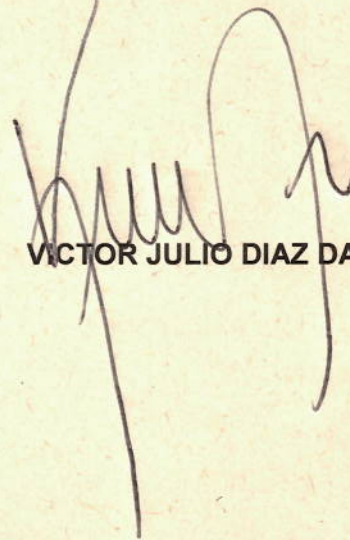


Para constancia se firma en Barranquilla a los siete (7) días del mes de junio de 2022, por los que en ella intervinieron:

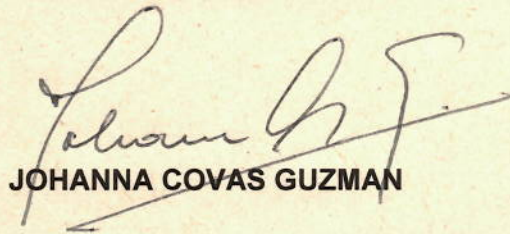
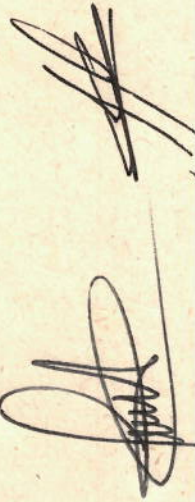
Por GECELCA 3 S.A.S. E.S.P.:



ERICK WEHDEKING ARCIERI



VICTOR JULIO DIAZ DAZA

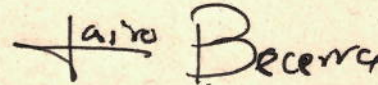


JOHANNA COVAS GUZMAN


Por SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PUERTO LIBERTADOR:



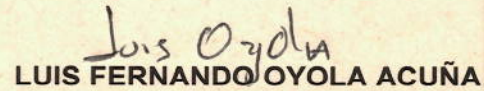
WADITH HERRERA PÉREZ



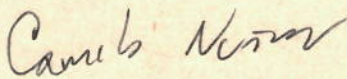
JAIRO ANDRÉS BECERRA MEJÍA



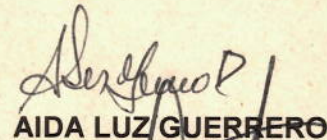
JOSÉ DARIEL JARAMILLO HIGUITA



LUIS FERNANDO OYOLA ACUÑA



CAMILO ANDRÉS NÚÑEZ MARULANDA



AIDA LUZ GUERRERO



OTTO GÓMEZ PIMIENTO



LUVIER OCHOA

Int. Carlos M...