



**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA
ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. ESP. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA, SINTRAELECOL**

2023-2025

En Bucaramanga, a los 28 días del mes de diciembre de 2023, se reunieron en las oficinas de la Gerencia de Empresa Electrificadora de Santander S.A. ESP – ESSA., José Gregorio Ramírez Amaya, Sandra Liliana Puentes Niño, Luz Helena Diaz Bueno, Eduardo Jesús Soto Moreno y Laura Isabel Rodríguez Cardozo en representación de Electrificadora de Santander S.A. ESP., debidamente autorizados por la Junta Directiva de la referida Empresa y Juan Carlos Terán Ojeda, Hugo Cárdenas Rodríguez, Néstor Miguel González Vanegas, Orlando Rojas Silva y Omar Hernando Luque Durán, en representación del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia Sintraelecol, igualmente autorizados por las Asambleas de las Subdirectivas Bucaramanga, San Gil, Barbosa, Socorro y Barrancabermeja del Sindicato, el primero de ellos actuando a su vez con poder especial debidamente otorgado por el presidente de la Junta Directiva Nacional de la referida organización sindical señor Heriberto Abendaño, quienes acordaron redactar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo y que se determina en los siguientes capítulos y su correspondiente articulado:

**CAPITULO I
ESTIPULACIONES GENERALES**

ARTICULO 1. DESIGNACION DE LAS PARTES. Para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo que se suscribe, son partes, por un lado la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. ESP., que para efectos de este contrato colectivo se denominará LA EMPRESA, y por el otro, el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, reconocido por Personería Jurídica No. 1983 de Julio de 1975, que para efectos de este contrato colectivo se denominará EL SINDICATO, como único representante de los trabajadores de la empresa, en los casos y para todos los efectos que determine la ley.

ARTICULO 2. PRINCIPIOS GENERALES. La presente convención se fundamenta en los principios laborales consagrados en la Constitución Política Nacional y en las disposiciones legales aplicables a los trabajadores, para fijar las normas que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, procurando el mejoramiento, la seguridad industrial e higiene y la estabilidad social y económica en las condiciones laborales.

ARTICULO 3. CAMPO DE APLICACION. Esta convención, se aplicará en forma integral a los trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAELECOL de forma directa y a quienes tengan derecho por extensión en los términos del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, no serán beneficiarios de ésta quienes desempeñen los siguientes cargos:

Gerente General, asesores de gerencia, subgerentes, jefes de área, siempre que sus actividades sean de dirección confianza y manejo.

PARÁGRAFO 3. Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 4. VINCULO LABORAL. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido y se registrarán por las disposiciones legales que regulan los contratos de trabajo y la convención colectiva de trabajo. 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.

ARTICULO 5. SUSTITUCION PATRONAL. La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica y ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la Empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas.

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

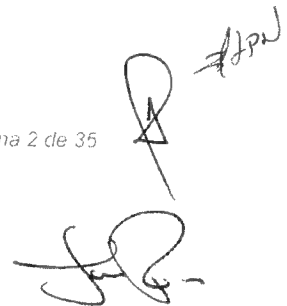
En caso de sustitución de patronos, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la Ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en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

ARTICULO 6. FAVORABILIDAD E IMPARCIALIDAD DE NORMAS. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Queda prohibida toda clase de discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, de sexo y religiosas tal como lo contempla la ley.

ARTICULO 7. DERECHO DE INFORMACION. La Empresa suministrará al Sindicato la información que éste le solicite a través de sus representantes en cada subdirectiva, 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.

ARTICULO 8. REESTRUCTURACION. En caso que la Empresa, a consideración del Gobierno Nacional u organismos competentes, adelante un proceso de reestructuración, con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia para beneficio de la comunidad, conformará una mesa de trabajo con participación de representantes de la administración y hasta dos (2) por parte de los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL en la Empresa, para que previo estudio y evaluación



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'HPN'.

entre las partes, elaboren propuestas sobre el sentido, la dirección, aplicación y lineamientos que deberán tenerse en cuenta en la implementación y ejecución del proceso de reestructuración.

Las conclusiones que resulten se entregaran a la Gerencia de la Empresa para que por su conducto sea presentada a los organismos pertinentes para lo de su consideración y competencia.

En las mesas de trabajo se tendrán en cuenta entre otros los siguientes criterios:

- * La optimización de los recursos humanos, técnicos, económicos y operativos para mejorar la productividad en la prestación del servicio.
- * La implementación de planes de capacitación y actualización tecnológica.

PARAGRAFO 1. El eventual proceso de reestructuración que se lleve a cabo no implicará necesariamente privatización de dependencias de la Empresa o aumento o disminución de la respectiva planta de personal.

PARAGRAFO 2. Las mesas de trabajo definirán el plazo para presentar sus conclusiones y planteamientos, y quedarán disueltas una vez rendido dicho informe. Este plazo no podrá superar el término de tres (3) meses, contados a partir de la fecha de instalación.

PARAGRAFO 3. La Junta Directiva de la Empresa velará por el desarrollo y cumplimiento del proceso de reestructuración que finalmente sea aprobado por el organismo competente.

Cuando la situación lo amerite, el Sindicato podrá solicitar del Ministerio de Minas y Energía su intervención ante la Junta Directiva de la Empresa para viabilizar el normal desarrollo del proceso de reestructuración en la forma en que fue aprobado por el organismo competente.

La Empresa facilitará la información y los permisos que requieran los dos (2) representantes de los trabajadores durante el desarrollo de la mesa de trabajo.

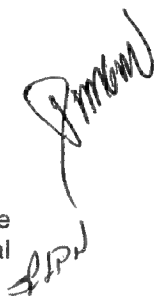
CAPITULO II ESTABILIDAD

ARTICULO 9. PLAZO PRESUNTIVO. La Empresa no aplicará el plazo presuntivo ni la cláusula de reserva contemplados en la Ley.

ARTICULO 10. PLANTA DE PERSONAL. En el evento que el proceso de reordenamiento del Sector Eléctrico propuesto por el Gobierno Nacional implique la reestructuración de la Planta de Personal de la Empresa, ésta implementará planes de jubilación para los trabajadores cuyas condiciones así lo permitan.

10.1. Cualquier modificación a la Planta de personal será sometida a estudio del Comité de Escalafón, cuyas recomendaciones se presentarán a consideración de la Gerencia.

10.2. Así mismo, la Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a los procedimientos de Escalafón para llenar las vacantes que se presenten, a fin de que sean ocupadas por personal vinculado a la Empresa y que cumpla con los requisitos exigidos para el cargo.



ARTICULO 11. ANTIGUEDAD. A los aprendices SENA de la Electrificadora de Santander S.A., contratados o que llegare a contratar la Empresa, se les seguirá reconociendo el tiempo de aprendizaje para todos los efectos.

ARTICULO 12. INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: La Empresa pagará al trabajador que llegare a despedir sin justa causa, una indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario básico por el primer año de servicio y treinta (30) días de salario básico por cada año de servicios posterior al primero.

PARAGRAFO 1: En caso de despido de un trabajador que tenga deudas con la Empresa originadas por préstamos para vivienda, la Indemnización correspondiente se aplicará a cancelar tales deudas.

PARAGRAFO 2: La Indemnización de que trata este Artículo es sustitutiva de la que la ley señala para despidos sin justa causa y en ninguna circunstancia adicional a ésta.

PARÁGRAFO 3. Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO III PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 13. SANCIONES. Cuando un trabajador incurriere en cualquier falta de carácter disciplinario, la Empresa dispone para llamarlo a descargos de cinco (5) días hábiles contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento de los hechos.

La persona que informe sobre el hecho, o en su defecto el jefe de Personal o el jefe de la zona, enviará al Comité de Reclamos copia del memorando mediante el cual se notifica la falta.

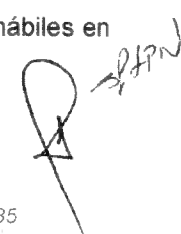
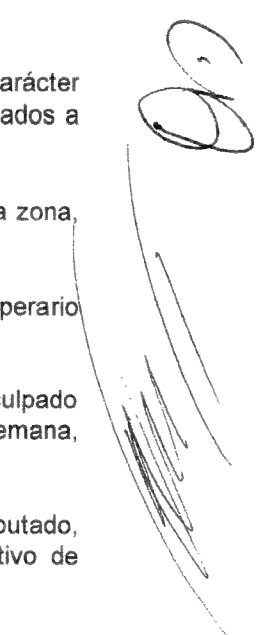
La Empresa garantizará el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el indubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias.

Para cualquier sanción de carácter disciplinario, la Empresa oirá antes, tanto al trabajador inculpado como a la Comisión de Reclamos del Sindicato, en audiencia que se efectuará una vez por semana, para resolver en esta comisión el caso correspondiente.

En la aplicación de sanción o despido, será necesaria la plena comprobación del hecho imputado, la observación de los procedimientos convencionales y legales y se tomará como motivo de atenuación, la antigüedad del trabajador y las costumbres de la Empresa.

La Empresa dispondrá de cinco (5) días hábiles para aplicar la sanción, a partir de la fecha en la cual el trabajador sea oído en descargos. Esta será notificada al Sindicato enviándole copia del memorando.

En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labora en la Empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.



Cuando exista controversia sobre la causal de sanción, de despido o la comprobación de las mismas, el problema será sometido a la decisión del Comité de que trata el Artículo 15 de la presente Convención.

13.1. Los casos disciplinarios que se presenten en las zonas deben ser resueltos en las mismas.

13.2. En la aplicación del numeral 1 del artículo 7 del Decreto 2541 de 1945, la Empresa oirá en descargos al trabajador junto con la Comisión de Reclamos, previamente a la aplicación de la sanción o terminación del contrato según el caso.

PARAGRAFO. La Empresa no podrá sancionar, despedir, ni desmejorar a sus trabajadores por razones políticas, raciales, ni religiosas; así mismo no se tendrá en cuenta el término eficiencia como medida de aplicación de sanciones al tenor de normas que las involucran.

ARTICULO 14. CADUCIDAD DE SANCIONES. Los memorandos de llamado de atención o notificación de sanciones tendrán vigencia de doce (12) meses; pasado este tiempo no se tendrán en cuenta como antecedentes del trabajador.

ARTICULO 15. COMITE ESPECIAL. Créase un Comité Obrero Patronal integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa, a cuyo cargo queda la interpretación y la resolución de cualquier problema que se suscite en la aplicación de la presente convención.

Las decisiones de este comité serán apelables dentro de los diez (10) días hábiles siguientes ante la Junta Directiva de la Empresa, la cual dispondrá de un término de treinta (30) días para resolver el problema mediante providencia debidamente motivada. Tal decisión no menoscaba los derechos del trabajador para recurrir a procedimientos legales.

CAPITULO IV ESCALAFON

ARTICULO 16. FINALIDAD. Tiene como finalidad crear los mecanismos que deben operar para selección, enganche, rotación, promoción, recalificación de cargos, ascensos por concurso y traslados horizontales, así como el plan de capacitación de los trabajadores que laboren en la Empresa.

ARTICULO 17. COMITE PERMANENTE. Créase un comité permanente de escalafón y capacitación integrado por cuatro personas, dos representantes de la Empresa y dos representantes del sindicato. El Jefe de Personal actuará como Secretario.

Cuando se trate de resolver asuntos propios de las zonas, este comité se ampliará con dos representantes del sindicato de la respectiva zona. Igualmente podrá asistir un representante del Ministerio del Trabajo cuando las circunstancias así lo exijan, a solicitud de una de las partes.

ARTICULO 18. FUNCIONES: Son funciones de este comité:

18.1. Actualizar, reglamentar y recomendar el plan de capacitación de la Empresa.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page. There are three distinct signatures: a large one at the top right, a smaller one in the middle right, and another at the bottom right. The initials 'APN' are written near the middle signature.

18.2. Actualizar el manual de funciones cuando se requiera, con el compromiso por parte del sindicato de hacer diligenciar los formularios para el efecto.

18.3. Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con recalificación de cargos, ascensos por concurso, promociones, rotación y capacitación del personal, sometiendo sus resultados a consideración de la Gerencia de la Empresa.

18.4. Estudiar la actualización y reglamentación del manual de procedimientos de selección, capacitación, rotación, ascensos por concurso y promoción de personal.

18.5. Estudiar, previamente a la aprobación de la Gerencia, las modificaciones a las actuales políticas administrativas que afecten la estructura escalafonaria.

18.6. Trazar las políticas necesarias para que el escalafón cumpla con el cometido equitativo y justo, acorde con las condiciones de trabajo de quienes presten sus servicios a la Empresa.

18.7. Reunirse por lo menos una vez cada mes, a solicitud de una de las partes, para atender los casos que se llegaren a presentar en materia de escalafón, rotación, capacitación y evaluación de cargos, consignando en acta los acuerdos hechos.

18.8. Cuando haya necesidad de adicionar normas que impliquen la actualización o modificación de los manuales de procedimiento de selección, capacitación, rotación, traslados horizontales, promoción y evaluación de cargos, se insertarán en este reglamento.

18.9. Si se presentaren dudas en la interpretación del presente reglamento en cualquiera de sus partes, el comité de escalafón tendrá la facultad de dilucidar la situación referida.

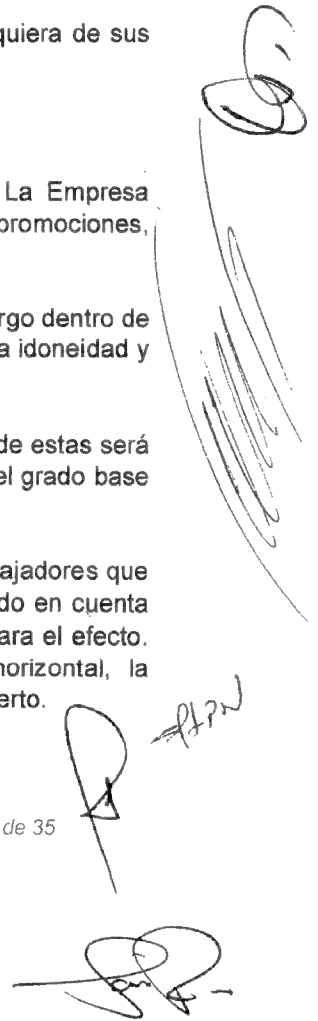
18.10. Velar por la estricta aplicación del presente reglamento.

ARTICULO 19. REGLAMENTO DE ESCALAFÓN, APLICACION Y ALCANCE. La Empresa adoptará y aplicará el presente reglamento de selección, enganche, concursos, promociones, ascensos, recalificación de cargos, rotación y traslados horizontales.

19.1. Selección y enganche de personal. Las personas que aspiren a ocupar un cargo dentro de la Empresa deberán reunir los requisitos para desempeñar dicho cargo, acreditando la idoneidad y experiencia mediante la presentación de certificados.

La Empresa realizará pruebas teórico-prácticas de acuerdo al cargo, y la aprobación de estas será requisito necesario para la vinculación del aspirante. El sueldo de enganche será el del grado base del nivel del cargo requerido.

19.2. Procedimiento para provisión de vacantes. Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el procedimiento establecido para el efecto. De declararse desierto el concurso y agotado el procedimiento de traslado horizontal, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

Handwritten signatures and scribbles on the right side of the page, including a large circular scribble at the top and a signature below it.

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.

19.3. Promoción de un grado a otro. Estas promociones tienen como único fin servir de estímulo a los trabajadores que hayan mostrado un mayor rendimiento y aporte institucional en el desempeño de su cargo; con tal fin se aplicará el mecanismo siguiente:

19.3.1. Nómina constante. Para mantener constante el valor de la nómina, en las reuniones previstas de este Comité se efectuarán los ajustes necesarios, con el objeto de mantener equilibrado el número de trabajadores por grado en cada nivel, tomando como base los que existan al primero de Mayo de cada año.

Si al revisar el número de promociones efectuadas con el mecanismo anterior se encuentra que el total de promociones no cubre el porcentaje establecido, se procederá a promocionar el número necesario para cumplir el cometido propuesto.

19.3.2. Promoción anual. La Empresa promocionará anualmente a partir del primero de Mayo, un mínimo de trabajadores equivalente al dieciocho por ciento (18%) del total de los mismos que exista en su planta de personal el treinta (30) de Abril de cada año de vigencia.

19.4. Factores de evaluación y ponderación. En la aplicación de los mecanismos anteriores, y para efecto de las promociones anuales, se tendrán en cuenta los siguientes factores y su respectiva ponderación:

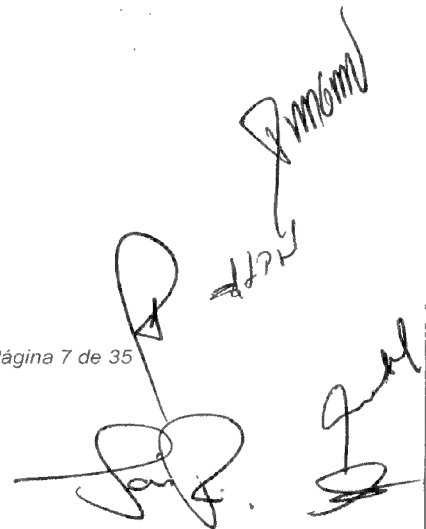
19.4.1. Evaluación conceptual. Esta evaluación se realizará semestralmente a todo el personal, y para efecto de las promociones anuales se tendrá en cuenta la correspondiente al segundo semestre del año.

Los formatos de evaluación se adecuarán para que permitan una evaluación objetiva, clasificando los trabajadores en dos (2) áreas de desempeño: Administrativa y Operativa; dentro de cada una de estas áreas, de acuerdo al nivel respectivo, en dos grupos: Para el nivel calificado y otro grupo para el nivel **Altamente Calificado y el Técnico**, del escalafón, estableciendo ponderaciones adecuadas a cada área y grupo de los sus factores de evaluación.

DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

evaluación Jefe inmediato	25 puntos
evaluación complementaria	10 puntos
antigüedad	20 puntos
capacitación	25 puntos
hoja de vida	<u>20 puntos</u>
Total, puntaje de la evaluación conceptual	<u>100 puntos</u>

Evaluación del Jefe inmediato. 25 Puntos



Esta evaluación la efectuará el jefe inmediato con participación del trabajador evaluado y se hará utilizando un formato que contendrá los siguientes subfactores con su respectiva calificación:

- Rendimiento en el trabajo de 7 a 11 puntos
- Colaboración e iniciativa de 4 a 7 puntos
- Cumplimiento de normas de trabajo como puntualidad, seguridad industrial, cuidado con el equipo y comportamiento en el grupo de trabajo. de 4 a 7 puntos

Se entiende por jefe inmediato aquella persona que en la jerarquía organizacional de la empresa ejerce mando directo sobre el evaluado.

Evaluación complementaria. 10 puntos

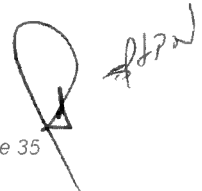
Realizada por el Comité de la Gerencia respectiva con la participación del Jefe del Departamento al cual se encuentra adscrito el trabajador. Tendrá en cuenta los siguientes subfactores con la respectiva calificación:

- Colaboración y aptitud e iniciativa frente al trabajo 5 puntos
- Participación dentro del grupo social y aporte al desarrollo tecnológico o administrativo de la empresa. 5 puntos

Antigüedad: Se tomará como base el promedio de antigüedad en la empresa y se puntuará así: De cero (0) a tres (3) años, seis (6) puntos y un punto adicional por cada año que exceda de esta antigüedad.

Capacitación: Se tomará en cuenta la capacitación adquirida estando al servicio de la empresa y se calificará para cada evaluación teniendo en cuenta la siguiente ponderación:

	RELACIONADA CON EL CARGO	NO RELACIONADA CON EL CARGO
Cursos de adiestramiento y reciclaje, por cada 20 horas	2 puntos	2 puntos
Cursos del SENA, cada crédito	5 puntos	2 puntos
Estudios secundarios por grado aprobado	5 puntos	5 puntos
Por todos los grados aprobados	25 puntos	25 puntos
Carreras intermedias, semestre		



aprobado 5 puntos 2 puntos

Universitarios, semestre

aprobado 5 puntos 2 puntos

Otros, por cada 40 horas 2 puntos 2 puntos

Hoja de vida: Se tomará como base diez (10) puntos, y por cada nota de felicitación con ocasión del trabajo se adicionarán cinco (5) puntos, igualmente por cada nota de llamado de atención o suspensión se restarán cinco (5) puntos.

PARAGRAFO 1. No podrán promocionarse trabajadores que no cumplan los siguientes requisitos:

- Haber cumplido tres (3) años desde su vinculación o desde la última promoción o ascenso.
- Haber obtenido un puntaje inferior al promedio de las evaluaciones del grupo al cual pertenece.

PARAGRAFO 2. Los acuerdos del Comité de Escalafón que sean sometidos a consideración de la Gerencia y no fueren aprobados o fueren objetados en su procedimiento, serán devueltos al Comité de Escalafón dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de hacer los ajustes necesarios para su sanción definitiva.

19.5. ASCENSOS DE UN NIVEL A OTRO: Se presentan dos situaciones:

19.5.1. Recalificación de cargos: Para algunos cargos ya existentes y que con el desarrollo de la Empresa han hecho más compleja sus funciones y para los que en su creación fueron ubicados equivocadamente dentro del Escalafón.

En estos casos se hará previo estudio de justificación para la recalificación del cargo y se evaluará al trabajador que esté desempeñando las funciones asignadas al mismo; si el concepto es aprobatorio, no se requerirá concurso; de lo contrario, se someterá al procedimiento de concurso como si se tratara de una vacante.

El procedimiento para la evaluación del trabajador será el mismo que para el caso de promoción, debiendo en todo caso alcanzar un puntaje no inferior a veinticinco (25) puntos en la evaluación del desempeño.

19.5.2. Concursos: Cuando se trate de llenar una vacante, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

EVALUACION CONCEPTUAL 50 puntos

Handwritten signatures and initials:
- A large signature at the top right.
- Initials "APN" below it.
- A signature at the bottom left.
- A signature at the bottom right.

EVALUACION TECNICA

50 puntos

Evaluación Teórica	20 puntos
Evaluación Práctica	20 puntos
Test Sicotécnico	10 puntos

TOTAL:

100 puntos

Evaluación conceptual: Se tomará la misma que para el caso de promociones y su resultado se dividirá por dos (2).

Evaluación técnica: Se hará en la siguiente forma:

Evaluación Teórica: Consiste en un examen que abarcará los diferentes temas fundamentales relacionados con las actividades técnicas del cargo, los cuales harán parte de un **banco de datos** que permitirá unificar criterios en el diseño y aplicación de las pruebas teóricas; copia del examen teórico debe ser entregado al Sindicato por quien realice la prueba.

La Empresa dictará cada año a sus trabajadores cursos de inducción y reciclaje, los cuales se tomarán como requisito para participar en los concursos que se presenten para el lleno de las diferentes vacantes; igualmente los cursos de inducción y adiestramiento los recibirán los trabajadores recién vinculados a la Empresa y a un nuevo cargo.

Evaluación Práctica: Consiste en una evaluación en condiciones reales o de laboratorio del desempeño del trabajador en las actividades más importantes del cargo.

Test Sicotécnico: Evalúa determinadas aptitudes del trabajador necesarias para el desempeño del cargo.

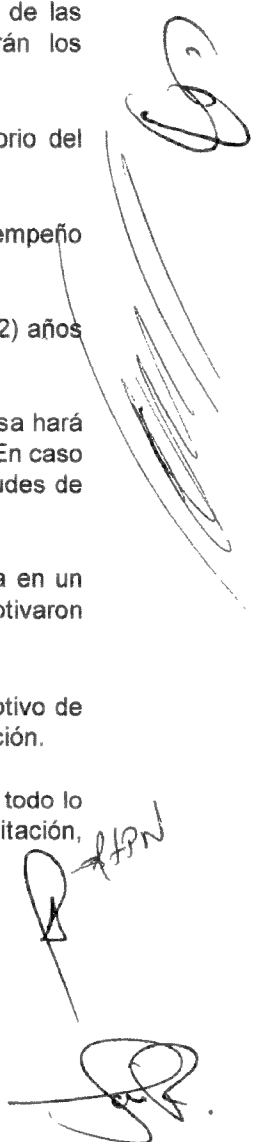
19.5.2.1. La antigüedad para poder participar en los concursos será como mínimo de dos (2) años en el nivel inmediatamente anterior.

19.6. TRASLADOS HORIZONTALES: Cuando se requiera llenar una vacante, la Empresa hará el concurso y el nombramiento correspondiente en un plazo no mayor de treinta (30) días. En caso de no existir aspirantes o haberse declarado desierto el concurso, se tramitarán las solicitudes de traslado horizontal.

Si por razones técnicas y/o administrativas no se requiere proveer la vacante, la Empresa en un plazo no mayor de treinta (30) días notificará al Comité de Escalafón las razones que motivaron esta determinación.

19.7. ROTACION DE PERSONAL: Las rotaciones de personal no pueden constituir motivo de desmejoramiento para el trabajador y en ningún caso podrán utilizarse como medio de sanción.

Para el estricto cumplimiento del presente reglamento, el Comité de Escalafón supervisará todo lo concerniente con la rotación, traslados horizontales, promoción, selección, capacitación,



recalificación y concursos; igualmente el Comité de Escalafón asistirá y supervisará la calificación de los exámenes a que haya lugar.

ARTICULO 20. REMPLAZOS TEMPORALES: Cuando una persona reemplace temporalmente a otra de diferente nivel, el reemplazante devengará el sueldo base del nivel en que se encuentre ubicada la persona a quien reemplaza.

Cuando se trate de reemplazos dentro del mismo nivel, el reemplazante devengará el grado inmediatamente superior al suyo. Los reemplazos temporales deberán ser efectuados por personas ubicadas dentro del mismo nivel o en el nivel inmediatamente inferior al del trabajador reemplazado.

Cuando un trabajador reemplace temporalmente a otro de un nivel inferior al suyo, el trabajador reemplazante devengará el grado inmediatamente superior al suyo. No aplica para el nivel y grado P4-3.

Se precisa que, si un trabajador beneficiado de la convención colectiva de SINTRAELECOL, reemplaza a un trabajador que se beneficia de otra convención colectiva de trabajo, se le aplicará la escala salarial y la normatividad de la convención de la cual es beneficiario, igual aplicación se dará cuando el trabajador reemplazante sea beneficiario de otra convención colectiva de trabajo y el reemplazado sea beneficiario de la convención colectiva de SINTRAELECOL.

Se entiende que el mayor sueldo se devenga por el término que dure el reemplazo y se pagará siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

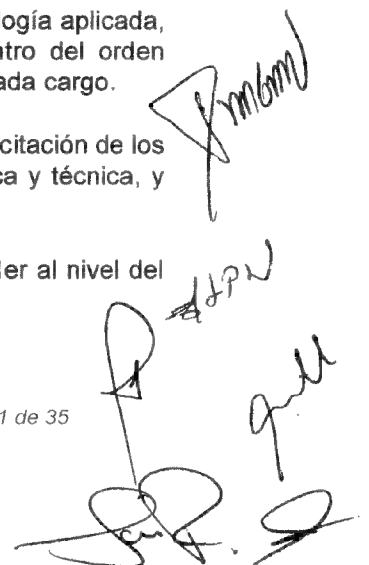
- 20.1. Que hubiere necesidad del reemplazo.
- 20.2. Que la ausencia del trabajador fuere por lo menos de ocho (08) días calendario.
- 20.3. Al efectuar el reemplazo se dará prioridad a los trabajadores que se encuentren en el grado inferior.
- 20.4. En cada caso se hará el respectivo encargo mediante memorando, indicándole las nuevas funciones al reemplazante.
- 20.5. En cada cuadrilla se nombrará una persona que se desempeñe como segundo de mando.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 21. PLAN DE CAPACITACION. La Empresa adoptará el plan de capacitación de la rama eléctrica aplicado por el SENA o entidad idónea que cubra las áreas de la tecnología aplicada, tecnología general y materias relacionadas, a fin de irradiar la capacitación dentro del orden planificado de acuerdo con las necesidades en cada frente de trabajo y el valor de cada cargo.

Las empresas continuarán dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, reorientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica y técnica, y hacia la atención de los servicios al usuario, principalmente.

Los requisitos de capacitación se determinarán en cada caso y deberán corresponder al nivel del cargo dentro del escalafón.



Para hacer efectiva la capacitación del personal vinculado, se definirán los programas encaminados a suplir los requisitos establecidos para cada cargo; estos podrán implementarse por entidades externas a la empresa o dentro de la misma.

En el mes de agosto de cada año se reunirá el comité de escalafón de las zonas para elaborar el plan de capacitación y seleccionar el personal que se capacitará en el siguiente año.

CAPITULO V SALARIOS - PRIMAS Y FACTORES SALARIALES

ARTICULO 22. SALARIOS. Los salarios de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo se incrementarán de la siguiente manera:

1. Para el año 2023:
 - a) El salario básico a 31 de octubre de 2023 se incrementa en 3% a partir del primero de noviembre de 2023.
 - b) Sobre el anterior incremento, se aplica el 10,48% (IPC 12 meses a 31 de octubre de 2023) a partir del primero de noviembre de 2023.
2. Para el año 2024:
 - c) Un incremento aplicable a partir del primero de enero de 2024 correspondiente a la diferencia generada entre el incremento del salario mínimo legal de 2024 y el 10,48%.
 - d) El 1 de noviembre de 2024 se incrementará el IPC (12 meses a 31 de octubre de 2024) +1%.
3. Para el año 2025:
 - e) El 1 de enero del año 2025 se ajustará el salario en el porcentaje correspondiente a la diferencia que resulte entre el IPC doce meses a octubre 31 de 2024 y el mayor valor que resulte entre el crecimiento del SMMLV para 2025 y el IPC acumulado en el año 2024.
 - f) El 1 de noviembre de 2025 se incrementará el IPC (12 meses a 31 de octubre de 2024)
4. Para el nivel P1, en los grados E, 1, 2 y 3 a partir del 01 de noviembre de 2023, se realizó un recalcule adicional, con el fin de nivelar la diferencia existente entre el salario del nivel T18-A y el salario del nivel Profesional 1 -E.

Conforme lo anterior, la escala salarial de los beneficiarios de la presente convención ya aplicado el numeral 1 anteriormente descrito, a partir del 1 de noviembre de 2023 será la siguiente:



EMPLEADOS NIVEL NO PROFESIONAL (NP)	
NIVEL	NOV 1/2023
C-6	1.828.594
C-7	1.909.827
C-8	2.017.121
C-9	2.098.034
C-10	2.188.240
C-11	2.314.861
C-11A	2.387.383
T-12	2.423.069
AC-13	2.556.755
AC-14	2.751.602
AC-15	2.987.050
AC-15A	3.119.469
T-16	3.283.168
T-17	3.588.468
T-18	3.933.732
T-18A	4.130.059

EMPLEADOS NIVEL PROFESIONAL (PF)	
NIVEL	NOV 1/2023
P1-E	4.196.065
P1-1	4.262.070
P1-2	4.328.076
P1-3	4.394.082
P1-4	4.460.088
P2-E	4.526.747
P2-1	4.695.801
P2-2	4.863.939
P2-3	5.043.241
P2-4	5.173.205
P3-E	5.286.468
P3-1	5.468.682
P3-2	5.796.703
P3-3	6.124.545
P3-4	6.288.227
P4-3	7.154.954

Se entiende por IPC ponderado nacional año completo, el índice de precios al consumidor certificado por la Entidad competente, para los doce (12) meses anteriores al vencimiento de cada año de vigencia.

PARAGRAFO. Se mantiene la indexación a que hace referencia el artículo 22 de la convención colectiva de trabajo 2003-2007 la cual en ningún caso será acumulable con lo establecido en el presente acuerdo.

22.1 HORAS EXTRAS. La empresa pagará las horas extras calculando el valor básico de la hora sobre una jornada de 7.5 horas diarias que corresponden a las 45 horas semanales de jornada convencional.

PARAGRAFO 1. En caso de que los reajustes en las tarifas de los diferentes riesgos y servicios de la Empresa Promotora de Salud, (EPS) a la que esté afiliada el trabajador, afectaren en más del uno por ciento (1%) los salarios o sueldos de los trabajadores, la Empresa automáticamente los reajustará en la misma proporción, es decir, en la cantidad que exceda del referido uno por ciento (1%). En este reajuste no se incluye las cotizaciones del Plan Complementario.

PARÁGRAFO 2. Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 23. PRIMAS Y FACTORES SALARIALES. La Empresa pagará a sus trabajadores las siguientes primas:

23.1 De Vacaciones. Equivalente a veinticinco (25) días de salario promedio, cuyos factores para liquidarla son: Ultima Asignación básica Mensual, Salario Adicional, subsidio de transporte, viáticos, prima de antigüedad, prima de servicios, sobre remuneración, dominicales ordinarios y bonificaciones habituales, devengados durante el último año de servicio o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

23.2. De Navidad. Equivalente a treinta (30) días de salario, cuyos factores para liquidarla son: Última Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de antigüedad, prima de servicios, (Incluye la cancelada en el mes de Junio y la Última calculada para el mes de Diciembre), prima de vacaciones, sobre remuneración, dominicales ordinarios y festivos y bonificaciones habituales. Devengados durante el último año de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

23.3. De Antigüedad. Equivalente a un día y medio de salario promedio por cada año de servicio, sin pasar de treinta (30) días, empezando a los cinco (5) años de antigüedad, pagaderos el treinta (30) de Enero de cada año. Los factores de salario para liquidarla son: Última Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de vacaciones, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales Devengados durante el último año de servicios.

23.4. De Servicio. Equivalente a treinta (30) días de salario promedio pagaderos en la década del mes de Junio y quince (15) días de salario Promedio Pagadera en la década del mes de Diciembre. Los factores de salario para liquidarla son: Última Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de antigüedad, prima de vacaciones, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales devengados durante los últimos seis meses de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a seis meses.

PARAGRAFO 1. Para el reconocimiento y pago del **AUXILIO DE CESANTIA PARCIAL O DEFINITIVA** a los trabajadores, la Empresa tendrá en cuenta para todos los casos el promedio de los siguientes factores de salario: Última Asignación básica, si el sueldo básico no varía en los últimos tres (3) meses, horas extras, dominicales ordinarios y festivos, sobre-remuneración, bonificaciones habituales, salario adicional, subsidio de transporte, viáticos, prima de navidad, prima de antigüedad, prima de vacaciones, salarios en vacaciones, prima de servicios. Devengados durante el último año de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

PARAGRAFO 2. Para el reconocimiento y pago de la **PENSION DE JUBILACION** Empresa tendrá en cuenta el promedio devengado en el último año de servicios correspondiente a los siguientes factores salariales: Última Asignación básica, horas extras, subsidio de transporte, viáticos, sobre remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales, salario adicional, prima de servicios, prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de navidad.

El valor de la pensión corresponde al setenta y cinco por ciento (75%) del total del salario promedio del último año.

PARAGRAFO 3. Las prestaciones sociales legales y extralegales, inclusive las vacaciones, serán pagadas proporcionalmente al tiempo de servicio.

PARÁGRAFO 4. Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

**CAPITULO VI
SUBSIDIO DE TRANSPORTE Y BONIFICACIONES**

ARTICULO 24. SUBSIDIO DE TRANSPORTE. El subsidio de transporte se pagará a los trabajadores con sueldos mensuales hasta el grado T-18A inclusive, sin tener en cuenta la distancia entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo.

A los trabajadores de Las Palmas, Zaragoza, Lizama, Sub. estación sabana de torres y represa de bocas se les reconocerá un auxilio de acuerdo con las tarifas vigentes para transporte al sitio de trabajo.

ARTICULO 25. BONIFICACION LINEA VIVA. Al personal que labora en la cuadrilla de trabajo en Línea Viva, la Empresa le reconocerá una bonificación mensual equivalente al **VEINTICINCO POR CIENTO (25%)** del salario ordinario que el trabajador devengue. El período de vacaciones no es motivo para la suspensión temporal del pago de esta bonificación.

ARTICULO 26. BONIFICACION PARA CAJEROS.

**CAPITULO VII
AUXILIOS DE ALIMENTACION, CASINOS Y VIATICOS**

ARTICULO 27. AUXILIO DE ALIMENTACION. La Empresa pagará a sus trabajadores como auxilio de alimentación, durante la vigencia de la presente convención las siguientes cantidades incrementadas en el índice de precios al consumidor causado año completo por los doce meses anteriores

-Por el desayuno, veinte mil seiscientos tres pesos (\$20.603.) MCTE, si labora una (1) hora antes de la jornada habitual.

-Por el almuerzo, veinte mil seiscientos tres pesos (\$20.603.) MCTE, si labora jornada continua.

-Por la comida, veinte mil seiscientos tres pesos (\$20.603.) MCTE, si labora dos (2) horas después de la jornada habitual.

Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

PARAGRAFO 1. Se exceptúa de esta norma al personal que se le suministre cualquier otro beneficio de alimentación por parte de la empresa.

PARAGRAFO 2. Este beneficio se reconocerá igualmente a quienes laboren fines de semana, siempre y cuando cumplan con los presupuestos señalados anteriormente.

PARAGRAFO 3. Para quienes laboran en turnos se reconocerá un auxilio de alimentación por cada día de turno laborado.

PARAGRAFO 4. La Empresa continuará pagando al personal de Termobarranca un auxilio de alimentación por la suma de VEINTE MIL SEISCIENTOS TRES PESOS (\$20.603.) MCTE, por cada

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: a large one on the left, a smaller one in the middle, and another on the right. Some initials are also visible, including 'HPW' and 'JMB'.

turno laborado; este auxilio también se pagará al personal administrativo y de mantenimiento que labora en jornada continua en dicha planta, para cada uno de los años de la vigencia se incrementará con el IPC causado.

ARTICULO 28. CASINOS. La Empresa subvencionará mensualmente los casinos así:

CASINOS	PRIMER AÑO
PALENQUE	\$14.897.955
PALMAS	\$12.650.715
ZARAGOZA	\$3.505.940
SAN GIL	\$3.048.640
MALAGA.	\$1.323.387
BARBOSA	\$1.323.387
SOCORRO	\$1.323.387
SUBESTACION BUCARAMANGA	\$1.106.658
SUBESTACION PALOS	\$1.106.658
SUBESTACION FLORIDABLANCA	\$1.106.658
SUBESTACIONES BARRANCABERMEJA	\$3.596.641

Para cada uno de los años de las vigencias de la presente convención, estos valores se reajustarán de acuerdo con el IPC causado.

ARTICULO 29. VIATICOS. Cuando haya lugar al pago de viáticos, se aplicará la siguiente tabla de viáticos a todos los beneficiarios de la Convención en concordancia con el Artículo Tercero.

Dentro del departamento, la suma de CIENTO TRES MIL DOS PESOS MCTE (\$103.002) MCTE diarios.

Cuando se causen viáticos a Bucaramanga, Barrancabermeja, Cimitarra y de Bucaramanga a las zonas, la suma de CIENTO OCHENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$182.458) MCTE diarios.

29.1. Para comisiones fuera de la zona de influencia de la Empresa, se pagarán viáticos aplicando la tabla establecida por el Gobierno Nacional para trabajadores oficiales y empleados públicos.

29.2. Para viajes a capitales de departamento, la empresa pagará al trabajador en cada comisión para subvencionar los gastos ocasionados por la movilización que deba hacer, un auxilio de CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$58.856) MCTE.

PARAGRAFO: Los anteriores valores serán ajustados para cada uno de los años de vigencia de la presente convención de acuerdo con el IPC causado

ARTICULO 30. VIATICOS PARCIALES: Cuando un trabajador salga a cumplir comisiones en el área de influencia de las zonas que más adelante se determinan, se le reconocerá el SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del viático establecido, siempre y cuando labore una jornada completa de trabajo sin que esté obligado a pernoctar en el sitio de la comisión.

30.1. ZONA BUCARAMANGA. El Carmen, El Centenario, Dos Bocas, San Rafael, Papayal, la Fuente, Galán, Vetas, Sabana de Torres y Subzona San Alberto.

30.2. ZONA SAN GIL. San Joaquín, Onzaga, Riachuelo, Coromoro, Ocamonte, Cincelada, Encino, Galán y Virolín.

30.3. ZONA SOCORRO. Chima, Contratación, Guacamayo, Guadalupe, Hato, San José de Suaita y Gambita.

30.4. ZONA BARRANCABERMEJA. Cimitarra, Landázuri, Puerto Araújo, Puerto Olaya, Puerto Parra, Campo Capote y Puerto Wilches.

30.5. SUB-ZONA CIMITARRA. Puerto Olaya, La Y de la Torre, Dos Hermanos y Nutrias.

30.6. ZONA BARBOSA. La Pradera, Sabana Grande, La Granja, La Aguada, Florián, La Belleza, La Paz, Santa Helena del Opón, Albania, Sucre, Santa Rita, San Pablo, Bolívar sus corregimientos y el municipio de El Peñón.

30.7. ZONA GARCIA ROVIRA. San Miguel, Macaravita, Guaca, Presidente, Chicacuta, El Embudo, El Guayaño, El Perico y Cairasco.

PARAGRAFO 1. En aquellos sitios con iguales condiciones de distancia y dificultad para el desplazamiento a los antes enunciados, se reconocerán viáticos con los mismos valores aquí estipulados.

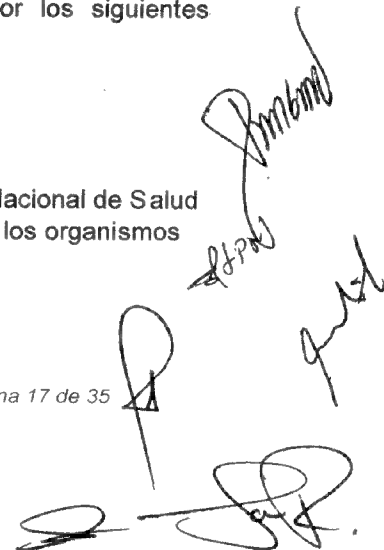
CAPITULO VIII SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTICULO 31. SALUD OCUPACIONAL. La Empresa adoptará, promoverá y aplicará todas las disposiciones sobre Salud Ocupacional y el Código Nacional Eléctrico, conformando los comités paritarios, central y por zonas; para tal fin organizará e implementará un programa de salud ocupacional de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las Resoluciones números 2013 de 1986, 1016 de 1989 de los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social, el Decreto 614 de Febrero de 1984 expedido por el Gobierno Nacional y en los acuerdos, compromisos y recomendaciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional consignadas en el Acta de reunión del 15 y 16 de octubre de 1993 y demás normas legales que regulan la materia. Este programa será de funcionamiento permanente y estará constituido por los siguientes subprogramas:

- * Medicina preventiva * Medicina del trabajo
- * Higiene y seguridad industrial

PARAGRAFO 1. La Empresa se compromete conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico a adelantar todos los trámites y diligencias ante los organismos competentes, tendientes a lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento.

La reglamentación debe considerar entre otros los siguientes aspectos:



- Los recursos físicos, financieros y humanos que permitan el cumplimiento de sus funciones.
- Índices sobre salud ocupacional en los convenios de gestión suscritos con las Empresas y/o entidades del sector.
- El establecimiento de asignaciones o rubros presupuestales específicos suficientes para la implementación de los programas de salud ocupacional.
- El obligatorio cumplimiento y aplicación por parte de la empresa.

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

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y el desarrollo de los programas, los comités paritarios de salud ocupacional de la empresa formularán las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la empresa al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Los Comités Paritarios de Salud Ocupacional participarán en las investigaciones de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Se trabajará en el diseño de índice de gestión en Salud Ocupacional por intermedio del CIDET y la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico, y si es del caso el Ministerio de Minas y Energía los adoptará por instructivo al Sector.

PARAGRAFO 2. Trabajo Social. La Empresa asignará una trabajadora social para que atienda el personal de las zonas.

PARAGRAFO 3. Botiquines y enfermería: La Empresa establecerá en las oficinas de esta ciudad y demás localidades, un botiquín estacionario y otros de carácter móvil con el fin de atender los casos de urgencia que se presentaren.

ARTICULO 32. SEGURIDAD INDUSTRIAL. La Empresa desarrollará una eficiente política de Seguridad Industrial, aplicando en su integridad el Código de Seguridad Industrial del Sector Eléctrico, buscando con ello disminuir los riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo.

La Empresa implementará en cada una de las zonas un programa de Seguridad Industrial con el fin de mejorar las condiciones actuales de Higiene y Seguridad en el trabajo, asignándole a un funcionario las labores de Coordinador de Seguridad y facilitándole la capacitación, los recursos y el tiempo necesario para el cumplimiento de ellas, de acuerdo con las recomendaciones fijadas por el Comité de Seguridad Industrial y el Subcomité de la zona respectiva.

CAPITULO IX SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

Handwritten signatures and scribbles on the right side of the page, including a large circular mark at the top and several horizontal lines below it.

ARTICULO 33. SERVICIO MEDICO, DE LABORATORIO Y CLINICO QUIRURGICO: La Empresa mantendrá en el mejor estado de salud al trabajador, para lo cual continuará prestando, salvo las estipulaciones del artículo 39 de la presente convención colectiva, los servicios necesarios como consulta médica, disponiendo de los facultativos y especialistas cuando el caso lo requiera, suministro de drogas, tratamiento y hospitalización en cualquiera de las clínicas de la ciudad, exámenes de laboratorio, radiológicos, fluoroscópicos, ginecológicos e intervenciones quirúrgicas de alta y pequeña cirugía.

Cuando no se preste el servicio interno en la clínica u hospital por tratarse de enfermedades infectocontagiosas, se pagará el valor de la pensión en dinero efectivo.

En caso de accidente o enfermedad profesional de un trabajador, la Empresa contratará los mejores especialistas para su tratamiento incluyendo su traslado a otra ciudad cuando el médico así lo prescriba.

Los trabajadores con más de dos (2) años de antigüedad que hubieren denunciado enfermedades al ingresar a la Empresa y posteriormente tuvieren necesidad de atención médica, quirúrgica y hospitalaria, tendrán derecho a estos servicios por cuenta de la Empresa. En caso de urgencia, el servicio médico será prestado por cualquier facultativo que se halle en la clínica u hospital donde esté recluido el trabajador.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 34. ANTEOJOS: Por los anteojos que le fueren ordenados o prescritos al trabajador por el médico de la EPS o medicina prepagada, la Empresa reconocerá un auxilio anual para lentes por la suma de hasta cuatrocientos ochenta y cinco mil cuatrocientos veintitrés pesos (\$ 485.423) y un auxilio anual de hasta doscientos noventa y nueve mil ochocientos veintiún mil pesos (\$ 299.821) para la montura.

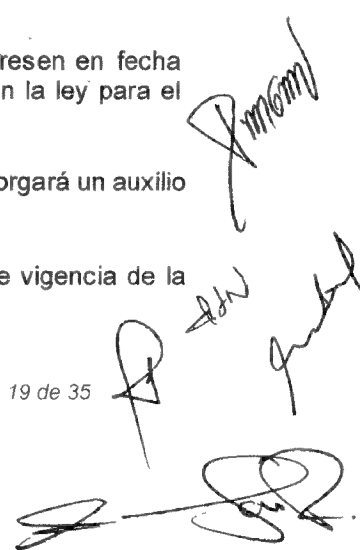
La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre, para cada uno de los años de vigencia de la presente convención.

PARÁGRAFO. 1. Esta prestación será otorgada nuevamente por la Empresa, total o parcialmente, cuando ocurran roturas con ocasión del trabajo o sea necesario el cambio de lentes a juicio del médico de la EPS.

PARÁGRAFO. 2 : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 35. LENTES DE CONTACTO: Para lentes de contacto, la Empresa otorgará un auxilio al trabajador, por cada año por la suma de quinientos mil pesos (\$500.000).

La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre, para cada año de vigencia de la presente convención.



PARÁGRAFO. 1. Esta prestación será otorgada nuevamente por la Empresa, total o parcialmente, cuando ocurran roturas o pérdidas con ocasión del trabajo.

PARÁGRAFO. 2 : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 36. SERVICIOS ODONTOLÓGICOS, PROTESIS Y CORONAS FIJAS: La Empresa suministrará un auxilio a sus trabajadores para servicios odontológicos tales como: extracciones, calzas en resinas y amalgamas, radiografías, pequeña cirugía y tratamiento de conductos; además suministrará auxilio para prótesis removible y prótesis total hasta por seis (6) veces si fuere necesario, incluyendo la reparación de estos. La Empresa reconocerá el valor de hasta ocho (8) unidades dentales, coronas fijas en una aleación para porcelana o implantes y núcleos o metal acrílico de acuerdo con los requerimientos del trabajador, siendo esta prestación equivalente en una unidad por cada puente removible o prótesis total a que tiene derecho el trabajador.

PARÁGRAFO. 1: El valor máximo por corona o implante será de \$600.000 pesos. Esta suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 37. INCAPACIDADES Y HOSPITALIZACION: En caso de enfermedad no profesional la Empresa pagará al trabajador el sueldo completo durante los primeros cuarenta y cinco (45) días de incapacidad, haya o no lugar a hospitalización.

Cuando ocurra el traslado de un trabajador a otra ciudad por accidente o enfermedad, el trabajador procederá de inmediato a internarse en la clínica u hospital respectivo. Si a juicio del departamento médico de la Empresa, no hubiere lugar a dicha hospitalización, la Empresa autorizará el pago de un auxilio equivalente a la suma de CIENTO OCHENTA Y DOS MIL CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$182.458) más los pasajes. Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención se reajustará de acuerdo con el IPC causado.

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la del área de influencia de su trabajo, o que estando dentro de su misma zona el acceso a ella sea dificultoso por la distancia o por los defectuosos servicios de transporte, la Empresa lo auxiliará con los siguientes valores:

Cuando la hospitalización sea por un tiempo igual o superior a cinco (5) días, la empresa pagará al trabajador la suma de QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SEIS PESOS MCTE (\$574.306) Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

Igualmente, por cada día de hospitalización que sobrepase el tope de los cinco (5) días, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio por la suma de OCHENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS OCHO

PESOS MCTE (\$86.208) diarios, sin límite de días, para cada uno de los años de vigencia de la presente convención se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 38. MEDICINA PREVENTIVA: En aplicación de la medicina preventiva, la Empresa efectuará exámenes de pulmón y sangre a todos los trabajadores que lo soliciten.

ARTICULO 39. EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD. EPS.: Las prestaciones aquí pactadas, cuyo pago corresponda a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asume la E.P.S. a la que esté afiliado el Trabajador.

ARTICULO 40. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

PROFESIONAL: La Empresa reconocerá a los trabajadores que por razones de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente comprobados, quedaren padeciendo incapacidad permanente total, el equivalente a veinté (20) meses de salario básico; y cuando quedaren padeciendo gran invalidez, de que trata la definición número 4 del Artículo 203 del Código Sustantivo del Trabajo, una indemnización equivalente a treinta (30) meses de salario básico, sin perjuicio de la pensión que legalmente pueda corresponderle.

Además, en los casos de invalidez parcial que permitan al trabajador una actividad limitada, la Empresa ocupará preferencialmente a dichos trabajadores. El salario y la relación con la ARP se acordarán en cada caso.

En el evento de incapacidad permanente producida por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa suministrará la prótesis o audífonos.

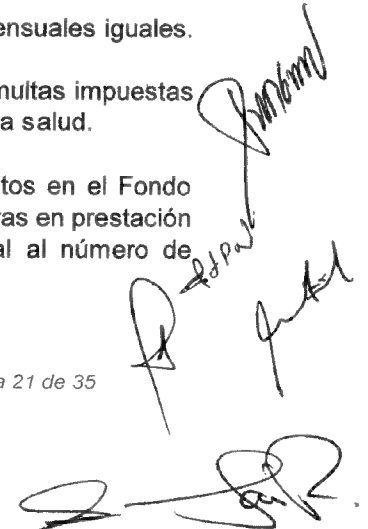
ARTICULO 41. Con el fin de mejorar la prestación de los servicios de salud a los trabajadores y sus familiares (cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, padres, debidamente inscritos en el Fondo Médico a 31 de octubre de 1995), la Empresa aportará al Sindicato la suma de CINCO MIL CIENTO SESENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y SEIS MIL CIENTO SETENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$5.165.966.174).

Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se incrementará en el IPC causado.

41.1. El desembolso de este dinero para cada año se hará en doce (12) cuotas mensuales iguales.

41.2. La Empresa continuará aportando al sindicato las sumas que recaude por multas impuestas con ocasión de las infracciones al reglamento de trabajo, con destino al auxilio para salud.

41.3. Cuando se incremente el número de trabajadores y/o beneficiarios inscritos en el Fondo Médico a 31 de octubre de 1995, (5.253), la Empresa reajustará el rubro para mejoras en prestación de servicios de salud a trabajadores y sus familiares en un valor proporcional al número de trabajadores y beneficiarios incrementados.



41.4 El sindicato continuará prestando los servicios de salud para beneficiarios de los trabajadores que no tengan derecho al plan obligatorio de salud, reglamentados en la Ley 100 de 1993, en las mismas condiciones que la venía prestando el Fondo Médico existente en la Convención que venció el 31 de octubre de 1995.

41.5 La empresa realizará la auditoria para verificar la utilización de los recursos aportados y los servicios prestados en cumplimiento de lo pactado en este artículo.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO X BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES Y JARDINES INFANTILES

ARTICULO 42. PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA: La Empresa adjudicará a los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios preescolares, primarios y secundarios, quinientas (500) becas anuales, por un valor de TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$389.376), cada una. Para cada año de vigencia de la presente convención, se incrementará su valor conforme al IPC causado.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 43. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: La Empresa adjudicará a los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios, CIEN (100) BECAS anuales, de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS MCTE (\$459.760) cada una. Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se incrementará su valor conforme al IPC causado.

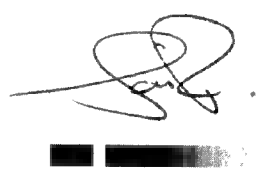
En caso de no ser adjudicadas todas las becas universitarias, los valores sobrantes se adjudicarán para estudios primarios y secundarios.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 44. PAGO: Los anteriores auxilios se cancelarán en el mes de marzo de cada uno de los años de vigencia de la presente convención.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 45. PLAN EXCELENCIA: La Empresa adjudicará dos (2) becas anuales a los hijos de trabajadores que obtengan los mejores puntajes en las pruebas del ICFES e ingresen a la



universidad, por un valor de OCHO MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y CINCO MIL CIENTO CINCUENTA Y UN PESOS MCTE (\$8.965.151) mensuales, para el primer año, pagaderos durante los doce (12) meses del año y por un periodo máximo de cinco (5) años. Es requisito para conservar dicha beca que el beneficiario mantenga un promedio de calificaciones no inferior de TRES SEIS (3.6). Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se reajustará su valor de acuerdo con el IPC causado.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 46. APRENDIZAJE ESPECIAL: La Empresa continuará sufragando los valores que ocasione el aprendizaje especial en lo referente a matrícula y pensión para los hijos de trabajadores, previo concepto favorable de la sección de Trabajo Social.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 47. JARDINES INFANTILES: La Empresa auxiliará mensualmente al jardín infantil "MIS PRIMEROS AMIGOS" SINTRAELECOL Barrancabermeja con la suma de TRES MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL CIENTO TREINTA Y NUEVE (\$3.334.139) MCTE para la vigencia del 1° de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024. Así mismo adjudicará durante el primer año de vigencia, ciento noventa y tres (193) becas de DOSCIENTOS VEINTICINCO MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$225.377) MCTE anuales cada una, las cuales serán asignadas a los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en el jardín "COMPARTIR" de Bucaramanga y mis "PRIMEROS AMIGOS" de Barrancabermeja.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para la vigencia del 1° de noviembre de 2024 al 31 de octubre de 2025 no habrá incremento.

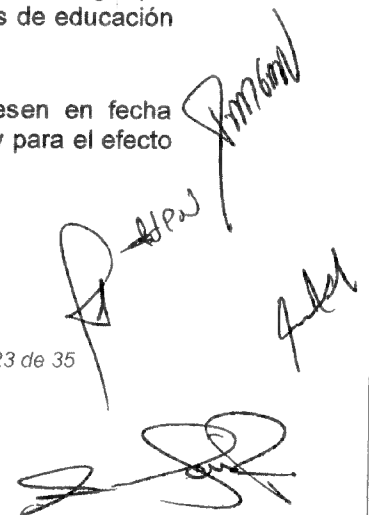
PARAGRAFO 1. Cuando el número de hijos de trabajadores matriculados en estos jardines sea inferior al número de becas, la diferencia de éstas se repartirá entre los hijos de trabajadores que cursen preescolar en otros jardines.

Así mismo, se establece que las sumas asignadas por la Empresa para subvencionar dichos jardines se destinarán exclusivamente para los hijos de los trabajadores de la misma.

PARAGRAFO 2. La Empresa cederá en comodato la dotación de pupitres y enseres de los jardines infantiles "MIS PRIMEROS AMIGOS" de Barrancabermeja y "COMPARTIR" de Bucaramanga que actualmente están en servicio. Además, cederá en comodato 2 aulas para estudios de educación primaria en el área del Jardín Infantil Mis Primeros Amigos de Barrancabermeja.

PARÁGRAFO 3: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XI BECAS Y AUXILIOS EDUCATIVOS PARA TRABAJADORES



ARTICULO 48. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: La empresa auxiliará anualmente a cincuenta (50) trabajadores que cursen estudios universitarios, con la suma de DOS MILLONES DOSCIENTOS VEINTE Y SEIS MIL SETECIENTOS NUEVE PESOS (\$2.226.709). Pagaderos en el mes de marzo de cada año de vigencia. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará su valor de acuerdo con el IPC causado

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 49. ESTUDIOS SECUNDARIOS: La Empresa pagará el valor total de los estudios secundarios a todos los trabajadores que se encuentren cursándolos. El trabajador podrá optar por utilizar este derecho o recibir un auxilio por la suma de CUATROCIENTOS CATORCE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$414.998) MCTE para cubrir los gastos que impliquen el curso de validación o el bachillerato nocturno. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará su valor de acuerdo con el IPC causado.

PARAGRAFO. Se reconocerá a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la presente convención un auxilio anual de un millón de pesos M/CTE (\$1.000.000) que podrá ser usado para uno o varios programas de educación formal, no formal y de entrenamiento; para el trabajador o trabajadora, su cónyuge o compañero (a) permanente, hijos e hijastros que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y estén debidamente registrados en el sistema de seguridad social en salud como beneficiarios hasta los 25 años. Este beneficio no es constitutivo de salario.

El trabajador deberá adelantar el trámite correspondiente para acceder a este beneficio y presentar ante la Empresa los respectivos soportes de pago de inscripción, matrícula, semestre o pensión expedido por instituciones educativas, o del establecimiento en donde realice los programas de educación formal, no formal y entrenamiento.

La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

CAPITULO XII OTRAS PRESTACIONES

ARTICULO 50. PROTECCION JUDICIAL: Cuando un trabajador sea detenido preventivamente, su contrato de trabajo se considera suspendido hasta tanto se resuelva su situación jurídica.

Cuando un trabajador sea vinculado a proceso judicial por acciones derivadas del cumplimiento de sus funciones o de órdenes expresas de su superior, la Empresa pagará la asistencia legal que requiera.

En este caso, si el trabajador es absuelto o hay cesación de procedimiento, la Empresa pagará el salario ordinario que el trabajador haya dejado de devengar.



La Empresa afiliará a una asociación de conductores CASA CARCEL a los trabajadores que cumplan funciones como conductores y se encuentren autorizados para ello por el Jefe de Seguridad Industrial.

Así mismo, les pagará los gastos causados en la renovación de la licencia de conducción.

ARTICULO 51. PERMISOS POR CALAMIDAD: La Empresa reconocerá a sus trabajadores permisos remunerados en los casos de partos, enfermedad o muerte del cónyuge, padres, hijos, compañera(o) permanente debidamente inscritos, hasta por un término de tres (3) días, cuando tales hechos ocurran fuera de la ciudad, y hasta por dos (2) días cuando ocurran en la ciudad. Se entiende que se trata de días hábiles y los trabajadores deberán presentar la correspondiente certificación médica o partida de defunción o nacimiento según el caso, en orden a acreditar los hechos previstos en este artículo.

ARTICULO 52. JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo para los empleados de la Empresa será de cuarenta y cinco (45) horas semanales distribuidos de lunes a viernes.

Así mismo, al personal que labora en turnos durante cuarenta y ocho (48) horas semanales, la Empresa le reconocerá tres (3) horas extras por semana.

ARTICULO 53. REPRESENTACION DEPORTIVA, CULTURAL. Cuando un trabajador se halle representando deportiva o culturalmente a la Empresa y se llegare a accidentar, ésta le reconocerá la incapacidad como si se tratara accidente de trabajo.

PARAGRAFO. Las sumas que se recauden por concepto de arriendo del casino de Termobarranca se destinarán como auxilio para actividades culturales.

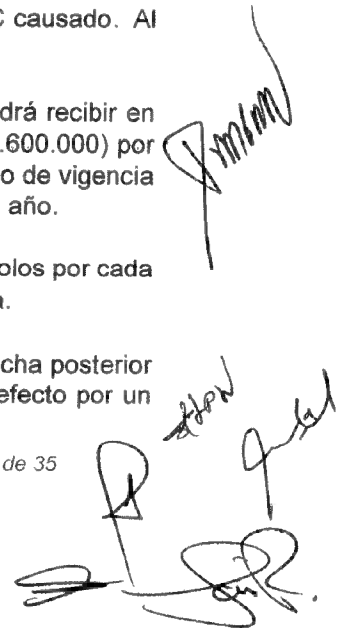
ARTICULO 54. CALZADO Y UNIFORME: La Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores, sin límite de la cuantía de su remuneración, cuatro (4) pares de zapatos y cuatro (4) uniformes, cuyas características y calidad se elegirán de común acuerdo entre las partes, según las labores que desempeña, y se entregarán en los meses de Febrero, Abril, Julio y Octubre.

A todo el personal femenino se le hará entrega de cinco (5) uniformes en el mes de Diciembre de cada año y se le pagará un auxilio para calzado por la suma de CUATROSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVEL MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$459.757) para cada año de la vigencia de la presente Convención, se reajustará este valor de acuerdo con el IPC causado. Al personal de línea viva se le entregarán cinco (5) camisetas anuales.

El personal que por razón de sus funciones no requiera del uso de la dotación la podrá recibir en dinero a su elección, por valor de UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS MCTE (\$1.600.000) por cada año. La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención. Esta prestación se entregará en el mes de marzo de cada año.

PARAGRAFO. La empresa entregará a los beneficiarios de esta convención dos (2) polos por cada año de vigencia de esta exceptuando a quienes laboran en las cuadrillas de línea viva.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.



ARTICULO 55. GASTOS DE ENTIERRO PARA EL TRABAJADOR Y FAMILIARES.

55.1. El valor total de los gastos de entierro del trabajador será asumido por la Empresa y le será cancelado a la persona que acredite dicha erogación.

55.2. En caso de muerte de los padres, cónyuge o compañera(o) permanente debidamente inscritos e hijos legalmente reconocidos, la Empresa auxiliará al trabajador con una suma de DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS MCTE (\$2.873.436), para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará este valor de acuerdo con el IPC causado.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 56. SEGURO DE VIDA: La Empresa tomará y renovará anualmente un seguro de vida para cada uno de sus trabajadores por un valor básico CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$142.771.247) de - para el primer año de vigencia convencional, el cual cubrirá los riesgos por muerte, desmembración e invalidez; y por muerte accidental la suma de DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$285.542.494) MCTE. Así mismo, renovará el seguro especial de vida que tienen los trabajadores de la cuadrilla de línea Viva por estos mismos valores. Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se reajustarán de acuerdo con el IPC causado.

ARTICULO 57. SEGURO DE MANEJO: La Empresa se obliga al pago de las primas del Seguro de Manejo que deban constituir los empleados asignados a cargos en donde se deba cumplir con tal requisito.

ARTICULO 58. SERVICIO DE ENERGIA ELECTRICA: La Empresa seguirá descontando el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del valor que corresponda sufragar al trabajador por concepto de servicio de energía eléctrica, extensión de redes y matrícula para sus residencias.

El mismo beneficio se establece a favor de los trabajadores cuyo tiempo de servicio, en la fecha de retiro, sea por lo menos de quince (15) años como trabajador de la Empresa o sus zonas. Se exceptúa de este beneficio a los trabajadores que sean despedidos con justa causa.

PARAGRAFO 1. Para efecto de la liquidación del valor de consumo de energía se tomará el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del consumo KWH y al resultado se le aplicará la menor tarifa establecida para el sector residencial.

PARAGRAFO 2. Beneficio en caso de muerte. La continuidad de esta prestación se le otorgará de por vida al cónyuge del trabajador que por accidente de trabajo haya perecido y se encontrare laborando al servicio de la Electrificadora de Santander S.A. ESP., sin haber cumplido los 15 años de que trata este artículo.



PARAGRAFO 3. Con el propósito de racionalizar el uso de este servicio, las partes constituirán una comisión integrada por delegados de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, quienes de común acuerdo elaborarán su reglamentación para estudio y consideración de la Gerencia, el cual formará parte integral de la presente convención colectiva.

PARÁGRAFO 4: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 59. PAGOS POR RODAMIENTO Y PRESTAMOS PARA VEHICULOS

Con el fin de dar solución a las necesidades de transporte de la Empresa para algunos cargos que por su naturaleza requieren de un vehículo para el cabal cumplimiento de sus funciones, a los trabajadores que pongan un vehículo al servicio de la Empresa para suplir las necesidades de transporte urbano e intermunicipal en el cumplimiento de sus funciones, la Empresa mediante un convenio de rodamiento, le reconocerá los gastos de operación del vehículo, pago que se hará previa certificación firmada por el trabajador y su jefe inmediato sobre la utilización del vehículo al servicio de la empresa en el mes inmediatamente anterior.

Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se constituirá un FONDO ROTATORIO destinado a préstamos para la compra de vehículo, con MIL DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.200.000.000).

Monto del préstamo. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el monto de los préstamos para compra de vehículo tendrá un tope máximo de SESENTA MILLONES DE PESOS (\$60'000.000) MCTE. Estos préstamos se harán exclusivamente para la compra de vehículo CERO (0) kilómetros.

Otras condiciones:

1. El plazo máximo del préstamo para vehículo será de 5 años con una tasa de interés del IPC E.A. menos 2% con un piso de 4% y un techo de 8% efectivo anual.
2. Al momento que el trabajador ya no sea beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo y tengan vigente un préstamo de vehículo, se les resolverá (terminará o hará efectiva la cláusula aceleratoria) el contrato de mutuo debiendo reintegrar de manera inmediata el saldo a ESSA E.S.P.

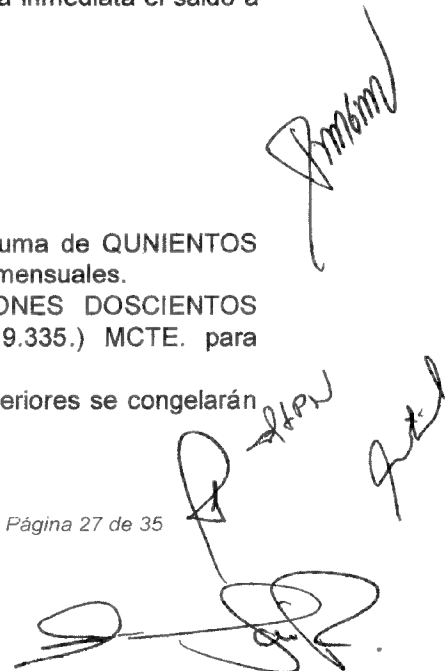
CAPITULO XIII FOMENTO COOPERATIVO

ARTICULO 60. SUBSIDIOS: La Empresa subsidiará las cooperativas así:

60.1. COOTRAESSA Barrancabermeja y COESSA de Barbosa, con la suma de QUINTOS OCHENTA Y UN MIL SEISCIENTOS DIECISEIS PESOS (\$581.616) MCTE mensuales.

60.2. COESSA Barbosa, se auxiliará con la suma de TRES MILLONES DOSCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$3'219.335.) MCTE. para recreación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El valor correspondiente a los subsidios anteriores se congelarán por toda la vigencia.



ARTICULO 61. PERMISOS COOPERATIVOS: La Empresa concederá a los trabajadores vinculados a FINECOOP LTDA, COOTRAESSA Y COESSA los siguientes permisos remunerados:

61.1. Para dos (2) trabajadores, cuando tengan que asistir a congresos o reuniones relacionadas con esta actividad, por dos (2) veces al año y hasta por un término de cinco (5) días.

61.2. Para un (1) trabajador, por una vez al año y hasta por sesenta (60) días, para asistir a cursos de educación cooperativa. Si el beneficiario no asistiere al curso, quedará obligado a restituir a la Empresa el sueldo recibido y se someterá a las medidas disciplinarias correspondientes.

CAPITULO XIV PRESTACIONES SINDICALES

ARTICULO 62. GARANTIAS SINDICALES En desarrollo de las normas constituciones y de los convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

Las empresas mantienen los fueros y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

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

PARAGRAFO PRIMERO. A partir de la firma de la presente convención ESSA E.S.P. reconocerá al sindicato de trabajadores de la energía de Colombia SINTRAELECOL- como representante legítimo de los trabajadores, ante las federaciones y confederaciones a las cuales este afiliado o llegare a afiliarse, como asesores en cumplimiento de normas establecidas por la ley, en cuanto se relaciona al cumplimiento de la presente convención y demás normas generales.

PARAGRAFO SEGUNDO. La Gerencia de la EMPRESA se reunirá de manera conjunta a solicitud de la organización sindical, con el grupo de presidentes de las subdirectivas, representantes de la Directiva Nacional y la Comisión de Reclamos de SINTRAELECOL, mínimo una vez cada dos meses sujetándose a la agenda de la Gerencia.

ARTICULO 63. PERMISOS. La Empresa continuará reconociendo, otorgando y remunerando las distintas modalidades de permisos sindicales que se encuentran vigentes en la Convención Colectiva de Trabajo:

63.1. Permisos Ordinarios. Serán tramitados en cada una de las seccionales y se concederán:

63.1.1. Cuando se realicen Congresos o Asambleas de carácter sindical en la Sede de cada seccional, para dos (2) trabajadores y hasta por dos (2) veces al año.

63.1.2. A un directivo sindical, para el cumplimiento de sus funciones, hasta diez (10) días mensuales. Si no se hace uso de este permiso, el tiempo no será acumulativo para el mes siguiente.

63.1.3. Para dos (2) directivos sindicales, hasta por seis (6) horas, para asistir al entierro del trabajador de la Empresa, el cónyuge, padres e hijos.

63.1.4. A cinco (5) directivos, por un día al mes y durante seis (6) meses al año, para el cumplimiento de funciones de las subdirectivas.

63.2. Permisos Extraordinarios. Serán tramitados por intermedio de la Junta Directiva Central y se concederán:

63.2.1. La Empresa otorgará permiso sindical remunerado a los trabajadores elegidos estatutariamente para asistir a la Asamblea Nacional o Departamental de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.

63.2.2. Para un trabajador, hasta por dos (2) veces al año, cuando se realicen congresos o asambleas de carácter sindical fuera de la sede seccional.

63.2.3. Para asistir a cursos de Educación sindical, sin que la suma de estos exceda de ciento veinte (120) días al año. Si el beneficiario no asistiere al curso, quedará obligado a restituir a la Empresa el sueldo recibido y a las medidas disciplinarias correspondientes.

PARAGRAFO 1. Los anteriores permisos, tanto ordinarios como extraordinarios, quedan sujetos a la oportuna solicitud y a que no perjudiquen el buen servicio de la Empresa.

PARAGRAFO 2. Los accidentes que ocurrieren a un trabajador en uso de los permisos sindicales autorizados por la Empresa serán reconocidos para efectos de incapacidad como si se tratara de un accidente de trabajo.

PARAGRAFO 3. Para otras actividades sindicales se otorgará una bolsa anual calculada en horas de permisos de hasta 2500 horas no acumulables. La Organización Sindical de acuerdo con el procedimiento definido informará a la Empresa la necesidad y el objeto del permiso para que ésta proceda a concederlo.

ARTICULO 64. PERMISOS PERMANENTES. La Empresa concederá Tres (3) permisos sindicales permanentes remunerados con el salario promedio que tenga el trabajador al momento de su designación. Además, se le pagarán todas las prestaciones legales y extralegales. Con uno de estos permisos, el Sindicato velará por la prestación eficiente de los servicios de salud.

La solicitud para la asignación y rotación de estos permisos debe llevar la firma de los presidentes de las cinco (5) subdirectivas que funcionan en el departamento.

El Sindicato podrá sustituir la persona que designe para utilizar este permiso hasta por tres (3) veces al año, avisando a la Empresa con antelación no menor de quince (15) días a dicho cambio, quedando la Empresa obligada a reubicar al trabajador en un puesto de similares condiciones laborales, (nivel, zona y especialidad) al que desempeñaba en el momento de iniciar el uso del permiso sindical. También concederá un permiso permanente para un directivo sindical que resulte elegido a la Junta Directiva Nacional de Sintraelecól y otro permiso para un directivo sindical que resulte elegido a la Federación o confederación a la cual se encuentre afiliado Sintraelecól, en las mismas condiciones que los anteriores. En caso de que no salgan elegidos uno o los dos de los anteriores, se otorgará un permiso permanente remunerado en las mismas condiciones.

ARTICULO 65. DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO. La Empresa descontará a los trabajadores afiliados y/o beneficiarios de la CCT, y trasladará a SINTRAELECOL el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en el Estatuto Sindical y aprobada por las Asambleas de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado por la Ley.

65.1. AUXILIO. La Empresa reconocerá una suma de SESENTA MILLONES DE PESOS (\$60'000.000) MCTE, para la organización sindical por cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención. La suma será distribuida entre las subdirectivas de manera proporcional al número de afiliados que tenga cada subdirectiva.

65.2. AUXILIO SEDE SOCIAL. La Empresa auxiliará a Sintraelecol Santander, cobrado por la Subdirectiva Bucaramanga con la suma de NUEVE MILLONES SETECIENTOS VEINTIOCHO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS (\$9.728.334) MCTE mensuales para la vigencia del 1° de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para la vigencia del 1° de noviembre de 2024 al 31 de octubre de 2025 no habrá incremento.

65.3. AUXILIO PARA ASAMBLEAS. La empresa reconocerá un auxilio para asambleas por la suma de Cuarenta millones de pesos (\$40'000.000) MCTE para la organización sindical por cada año de vigencia de la presente convención. La suma se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada vigencia de la convención colectiva de trabajo. La suma será distribuida entre las subdirectivas de manera proporcional al número de afiliados que tenga cada subdirectiva

65.4. APORTE ECONOMICO A DIRECTIVA NACIONAL: Por la firma de la presente convención colectiva de trabajo, se reconocerá a la Directiva nacional de Sintraelecol, la suma de treinta (30) SMLMV por una única vez, pagaderos dentro de los treinta (30) días posteriores a la suscripción de la convención colectiva de trabajo.

65.5. TRANSPORTE PARA SUBDIRECTIVAS: Se suministrará a la organización sindical durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, cuatro (4) vehículos a través del contrato de renting incluyendo el mantenimiento técnico de estos. Cualquier otro costo o gasto, incluido el combustible, lavado y peajes, será asumido por la organización sindical.

En caso de no optarse por el uso del vehículo bajo modalidad renting se otorgará la suma equivalente a \$1.700.000 mensuales, suma que se incrementará con el IPC causado a 31 de octubre para cada año de vigencia de la presente convención.

ARTICULO 66. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien de la Convención, por una sola vez, el valor correspondiente a quince (15) días del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención.

CAPITULO XV VIVIENDA Y EDUCACION

ARTICULO 67. FONDO DE VIVIENDA Y/O EDUCACION: El Fondo destinado para financiar la vivienda y/o educación de los trabajadores y su familia se organizará de acuerdo con los estatutos redactados para tal fin (A más tardar en el mes de marzo de 2024, las partes ajustarán el reglamento

para créditos de vivienda conforme a lo aquí señalado.) y sus recursos serán, además de los provenientes del valor de los auxilios de cesantía de los trabajadores de Electricadora de Santander S.A., los siguientes:

67.1. Los pagos para la amortización de las deudas que efectúen los beneficiarios de préstamos de vivienda y/o educación.

67.2. Para la vigencia 2024 la empresa adicionará la suma de \$ 800.000.000. Para las vigencias 2025 se congela el aporte.

PARAGRAFO 1. La cuantía máxima de los préstamos individuales será de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS (\$120'000.000,) MCTE. Para la vigencia de la presente convención.

PARAGRAFO 2. La Junta Directiva del Fondo estará integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato.

PARAGRAFO 3. Para préstamos de educación se destinará el veinticinco (25%) del valor del fondo cada año. Si este valor no se presta en su totalidad el saldo se destinará a vivienda.

PARÁGRAFO 4. La tasa de interés anual que deberán pagar los beneficiarios de los préstamos de vivienda y de educación será del IPC E.A. menos 2% con un piso de 4% y un techo de 8% efectivo anual.

PARAGRAFO 5. A los trabajadores que dejen de beneficiarse de la presente convención colectiva y tengan vigente un préstamo de vivienda, se les resolverá (terminará o hará efectiva la cláusula aceleratoria) el contrato de mutuo, debiendo reintegrar de manera inmediata el saldo a ESSA.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

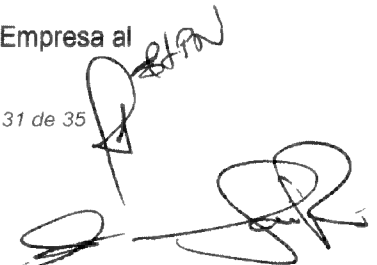
ARTICULO 68. AMORTIZACION DE PRESTAMOS CON CESANTÍAS. La Empresa aplicará mensualmente bajo dos (2) modalidades las cesantías del trabajador destinadas a amortizar los préstamos de vivienda:

68.1. Cuando el trabajador que teniendo deuda de vivienda con la Empresa tenga o supere el promedio de antigüedad, se le destinarán las cesantías para cubrir hasta en un NOVENTA POR CIENTO (90%) el valor de la respectiva cuota mensual.

68.2. Cuando el trabajador esté por debajo del promedio de antigüedad, esta prestación cubrirá hasta un SETENTA POR CIENTO (70%) de la cuota mensual que por concepto de préstamo de vivienda esté a cargo del beneficiario.

ARTICULO 69. PLANES MASIVOS. Con el fin de fomentar la realización de planes conjuntos de vivienda, la Empresa aportará de los lotes que actualmente poseen, aquellos que, de acuerdo con los proyectos urbanísticos presentados a su consideración, no afecten su propio desarrollo.

El valor de estos lotes se descontará de la suma que anualmente debe trasladar la Empresa al Fondo de Vivienda, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de este.



La Empresa continuará desarrollando soluciones orientadas a la concreción de planes masivos de vivienda, así como soluciones individuales en aquellas zonas donde dichos planes no se hayan realizado.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XVI JUBILACION

ARTICULO 70. REQUISITOS: Para los trabajadores que ingresaron a la Empresa con anterioridad al 1º de abril de 1996, la pensión de jubilación se reconocerá a quienes reúnan setenta y cinco (75) puntos, en un sistema en el cual cada año de servicio a la Empresa equivale a un (1) punto, y cada año a otro, siempre y cuando el trabajador haya cumplido cincuenta (50) años de edad y haya prestado sus servicios a la Empresa un mínimo de veinticinco (25) años.
Para las mujeres esta prestación se reconocerá en el momento de completar setenta (70) puntos dentro del mismo sistema, pero se requiere que haya prestado sus servicios a la Empresa un mínimo de veinte (20) años.

PARAGRAFO 1. Se establece para darle estricto cumplimiento a este artículo lo siguiente:

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que el trabajador cumpla los requisitos establecidos, este podrá solicitar la jubilación y la Empresa decretársela; transcurridos los seis (6) meses, este derecho convencional se perderá.

PARAGRAFO 2. Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de abril de 1996 se pensionaran de acuerdo con las normas legales vigentes.

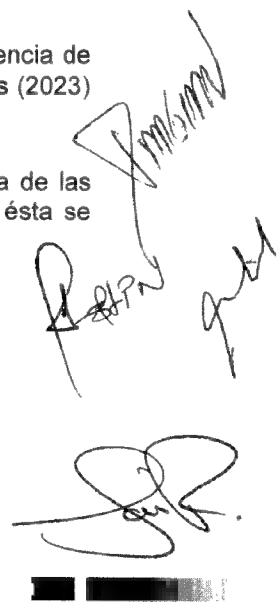
PARAGRAFO 3. La Empresa no vinculará por ningún motivo personal que esté devengando pensión de jubilación o vejez.

PARÁGRAFO 4: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XVII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 71. VIGENCIA. La presente Convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de veintiséis (26) meses, comprendidos entre el primero 01 de noviembre de dos mil veintitrés (2023) y el día treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

Si dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración del término pactado ninguna de las partes denuncia la convención conforme a lo establecido en la ley que rige la materia, ésta se entenderá prorrogada por periodos de seis (6) meses.



La Empresa no sancionará ni despedirá a ningún trabajador ni adelantará ninguna acción disciplinaria contra los afiliados a Sintraeicol en razón de las actividades que se hayan podido desarrollar con motivo de la presente negociación de la convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 72. Los convenios alcanzados en el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996, Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) de noviembre 21 de 1996, Acuerdo Marco Sectorial del 6 de marzo de 1998, Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999 y acta de acuerdo del 11 de Abril de 2002, se incorporan a la presente Convención Colectiva de trabajo. Así mismo, si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, es citada la comisión de acuerdo marco sectorial (CAMS), los acuerdos a que esta llegue serán incorporados, a la Convención Colectiva de Trabajo de común acuerdo entre la empresa y las seccionales de Sintraeicol en Santander, siempre y cuando se mejoren las condiciones aquí pactadas.

Artículo 73. NORMAS PREEXISTENTES. Las partes firmantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo reiteran la validez y vigencia para regular las relaciones laborales de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de todas las cláusulas preexistentes o todas las disposiciones que no hayan sido modificadas en este acuerdo, Acuerdos Marco Sectoriales y las Actas extra Convencionales que previamente se han suscrito entre las partes o se han emitido en el marco de sus conflictos colectivos.

Las cláusulas preexistentes y vigentes, acordadas y aceptadas entre el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAEICOL Subdirectivas de Santander (Bucaramanga, San Gil, Socorro, Barbosa y Barrancabermeja) o cualquier otro sindicato que en un futuro pueda sustituirlo, con la empresa Electrificadora de Santander S.A.S E.S.P., y las sustituyentes de ésta, que no hayan sido modificadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a ella.

En lo no regulado por las cláusulas preexistentes vigentes y en aquello que haya sido modificado por la presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará lo previsto en ésta. En todo caso, se respetará lo consagrado en el artículo favorabilidad e imparcialidad de normas CCT, el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

OTROS ACUERDOS ACTA DE CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN 2023 22 DE DICIEMBRE DE 2023

1. La empresa reconocerá a cada uno de los trabajadores que al momento de la firma del acuerdo cuenten con la condición tanto de afiliados a SINTRAEICOL como de beneficiarios de la CCT (las condiciones deben ser cumplidas) un bono no constitutivo de salario, equivalente a \$9.000.000 pagaderos de la siguiente manera: la suma de \$5.000.000 en enero de 2024 y \$4.000.000 en enero de 2025. Al momento del pago de estas sumas el trabajador deberá mantener la condición de beneficiario de la convención. Los trabajadores afiliados-beneficiarios (las condiciones deben ser cumplidas) actuales a la firma del acta de cierre de fecha 22-dic-2023 que se retiren por pensión con anterioridad al 31 de enero de 2025, se les reconocerá y pagara el 100% del presente bono.
2. Los créditos de los trabajadores con vínculo laboral vigente y que sean afiliados y también beneficiarios de la presente convención colectiva, les será reajustada la tasa al valor que resulte del IPC EA-2% con un piso de 4% y un techo de 8% efectivo anual, este ajuste será efectuado para los saldos pendientes a partir del 1 de marzo de 2024.

3. ESSA ESP gestionará las modificaciones a que haya lugar en el manual de reglas de negocio que contiene la limitante para la vinculación de familiares de trabajadores activos de la empresa.
4. Conforme a lo determinado en el acta de cierre de la negociación 2023, los valores incluidos en la convención 2023-2025 fueron actualizados a 31 de octubre de 2023, por tanto, los próximos incrementos se dará en la vigencia 2024 con IPC a 31 de octubre cuando aplique según lo definido en cada artículo convencional, sin que se entienda que estos incrementos sean acumulables a cualquier otro incremento.
5. Se transcribe el preámbulo de la convención colectiva 2003-2007 en su integridad:

"PREAMBULO

Por reunirse las circunstancias que así lo aconsejan y atendiendo al principio de concertación y al derecho a la negociación colectiva, previsto en la Constitución Política Nacional, sin desmejorar los derechos legales establecidos y por razones de interés público y social, en desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996, se acordó prorrogar por cuatro años la vigencia de la actual convención colectiva de trabajo, con el siguiente acuerdo suscrito entre las partes; así como las normas anteriores, convenciones colectivas, laudos arbitrales y acuerdos suscritos las cuales regirá las relaciones laborales individuales y colectivas en la empresa y que se determina en los siguientes capítulos y su correspondiente articulado.

En Bucaramanga, a los 11 días del mes de julio de 2003, se reunieron en las oficinas de la Gerencia de la Empresa Electrificadora de Santander S.A. ESP., los Doctores: EFRAIN AUGUSTO MARIN ARIZA, PABLO ARTURO NIÑO LOPEZ y JUAN GABRIEL LOPEZ, BAUTISTA en representación de la Electrificadora de Santander S.A. ESP., debidamente autorizados por la Junta Directiva de la referida Empresa y los señores: FERNEY IVAN LOZANO PARADA, FERNANDO PRADA HERNANDEZ, MELVIN MARTINEZ, ORLANDO ROJAS SILVA Y ALIRIO APARICIO LOPEZ. en representación del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, igualmente autorizados por la junta directiva de las seccionales en Bucaramanga, Barrancabermeja, Barbosa, Socorro y San Gil, del Sindicato en mención, quienes acordaron redactar y suscribir la Convención Colectiva de Trabajo, así como las normas anteriores, convenciones colectivas, laudos arbitrales y acuerdos suscritos, la cual regirá las relaciones laborales individuales y colectivas en la empresa y que se determina en los siguientes capítulos y su correspondiente articulado."

6. COMISIONES ACORDADAS

- a. Conforme a lo convenido por las partes en el acta de acuerdo y cierre de la negociación de fecha 22 de diciembre de 2023 y respecto de los articulo 29 y 30 convencionales se designará una comisión técnica encargada de efectuar los ajustes que sean necesarios para el reconocimiento de viáticos partiendo del documento construido por las partes durante la etapa de arreglo directo.

Las partes acuerdan que a más tardar en febrero de 2024 se convendrá el ajuste al artículo convencional de viáticos y se dará un periodo de cuatro (4) meses para la parametrización

informática de lo acordado en materia de viáticos determinado en el texto convencional definitivo.

- b. De otra parte y conforme a lo determinado en la misma acta las partes acuerdan instalar una mesa de conversación bipartita con el fin de abordar el análisis sobre los diferentes aspectos asociados a "vínculo laboral" contenidos en la sentencia SL 174 del 2023, la mesa será instalada en el mes de marzo de 2024 y tendrán una duración de 3 meses con reuniones de media jornada cada 15 días.


En constancia de lo anterior se firma la presente convención colectiva de trabajo en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Bucaramanga a los 28 días del mes de diciembre de 2023 por quienes representan a cada una de las partes.

Por ESSA ESP:



JOSÉ GREGORIO RAMÍREZ AMAYA
Gerente (e)

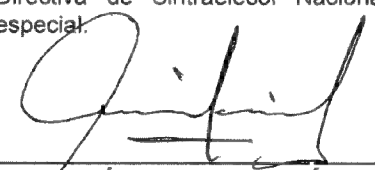
Por SINTRAELECOL:



JUAN CARLOS TERÁN OJEDA
Presidente Subdirectiva Bucaramanga
en representación del presidente de la Junta
Directiva de Sintraelecol Nacional según poder
especial.



LUZ HELENA DÍAZ BUENO
Jefe de área asuntos legales



HUGO CÁRDENAS RODRÍGUEZ
Presidente subdirectiva San Gil



SANDRA LILIANA PUENTES
Jefe de área servicios corporativos



OMAR HERNANDO LUQUE DURAN
Presidente subdirectiva Barrancabermeja



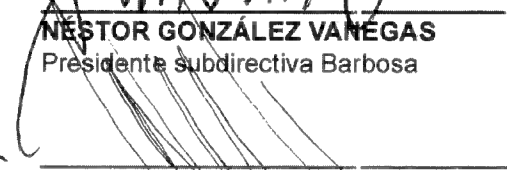
EDUARDO JESÚS SOTO
Jefe de área de finanzas



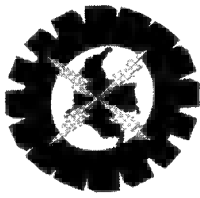
NÉSTOR GONZÁLEZ VANEGAS
Presidente subdirectiva Barbosa



LAURA ISABEL RODRÍGUEZ
Subgerente Mantenimiento de Distribución (e)



ORLANDO ROJAS SILVA
Presidente subdirectiva Sócorro



SINTRAELECOL

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



Directiva Nacional

PODER ESPECIAL.

Heriberto Enrique Avendaño García, identificado tal como aparece al pie de mi firma, obrando en calidad de presidente y representante legal del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, organización sindical de primer grado y de industria, con personería jurídica 1983 de julio de 1975, que para efectos de este poder se denominará SINDICATO, organización domiciliada en la Calle 57 N° 6-35 oficina 601 Edificio Inmerca, Chapinero en la ciudad de Bogotá D.C., a través del presente escrito y conforme a facultad estatutaria, establecida en el artículo 33, literal I, me permito manifestarle que confiero poder especial al Compañero Juan Carlos Terán Ojeda, identificado con la cédula de ciudadanía N° 91.282.797 en calidad de presidente de la Junta Directiva Subdirectiva Bucaramanga, para que actúe en mi representación, en todo lo pertinente a la Firma y el Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Electricadora de Santander S.A. ESP "ESSA S.A. E.S.P." y SINTRAELECOL, de conformidad con lo establecido por el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que, para efecto de cualquier diligencia judicial, queda expresamente facultado para notificarse, formular inquietudes, solicitar información, conciliar, transigir, desistir, recibir, es decir queda ampliamente facultado para ejercer todas las actuaciones necesarias en cumplimiento de nuestros estatutos y en defensa de SINTRAELECOL.

Adjunto certificación Ministerio del Trabajo – Representación Legal de SINTRAELECOL.

En constancia firmo,

Heriberto Enrique Avendaño García
Presidente Sintraelecol Nacional
C.C. 8.718.683

Acepto:

Juan Carlos Terán Ojeda
Presidente Sintraelecol Subdirectiva Bucaramanga
C.C. N° 91.282.797

NOTARIA 29

Carrera 13 No. 33 42. PBX: 7462929

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO

LUIS ALCIBIADES LOPEZ BARRERO

NOTARIO 29 (E) DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Que: **HERIBERTO ENRIQUE AVENDAÑO GARCIA**

quien se identificó con: C.C. 8716683

Y declaró: Que reconoce como suya la FIRMA y HUELLA impuesta en este documento y declara como cierto su CONTENIDO. Por lo tanto en señal de asentimiento procede a firmar esta diligencia e imprime su huella dactilar, al lado de este sello. Ingrese a www.notariaenlinea.com para verificar este documento.



lgob7



Bogotá D.C., 2023-12-21 08:44:50

13390-0115e70f





Directiva Nacional

SINTRAELECOL

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



Conclusiones Junta Directiva Nacional

21 de diciembre de 2023

Asistencia de 13 Directivos: Heriberto Avendaño García, Héctor Hugo Chapít Rosero, Rafael Betancourt, Luis E. Murillo Buenahora, Margarita Salamanca Arias, Alirio Sánchez Bernal, Wilson López Díaz, Fernando Castaño, Otto Gómez Pimienta, Jorge Moreno Durán, Germán Mantilla Tobón, Félix Oviedo Solar, Jorge Osorio y Luvier Ochoa, excusa: Diego Sánchez Ramírez y Sergio Castellanos.

Orden del Día:

1. Informe de gestión Presidente Nacional.
2. Informe de gestión Directivos Nacionales.
3. Informe de gestión Subdirectivas.
4. Cronograma de Trabajo primer trimestre 2024.

Los temas del orden del día propuestos fueron discutidos y analizados por los asistentes:

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Informe gestión Presidente Nacional. | APROBADO |
| 2. Informe gestión Directivos Nacionales. | APROBADO |
| 3. Informe gestión Subdirectivas. | APROBADO |
| En este punto se da informe de las subdirectivas de Santander respecto a la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la Electrificadora de Santander S.A. ESP "ESSA S.A. E.S.P." y SINTRAELECOL, se solicita a la Junta Directiva Nacional otorgar poder al compañero Presidente de la Subdirectiva Bucaramanga Juan Carlos Terán, para que en representación del Presidente nacional Heriberto Avendaño García, Firme y realice el Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo de conformidad con lo establecido por el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo. | |
| 4. Cronograma de Trabajo primer trimestre 2024. | APROBADO |

Junta Directiva Nacional

Luvier Ochoa
Secretario General