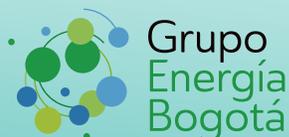




# **ACTA EXTRA CONVENCIONAL**

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA  
“SINTRAELECOL” Y LAS SOCIEDADES GRUPO  
ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y ENLAZA GRUPO  
ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP



**SINTRAELECOL**  
BOGOTÁ-CUNDINAMARCA

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LAS SOCIEDADES GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y ENLAZA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP



Grupo Energía Bogotá

# ACTA EXTRA CONVENCIONAL SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LAS SOCIEDADES GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y ENLAZA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP

En la ciudad de Bogotá, a los veinticuatro (24) días del mes de abril de 2024, se reunieron los señores JUAN RICARDO ORTEGA LÓPEZ actuando en calidad de Presidente de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. ESP (en adelante GEB), CARMEN DUILIA PRIETO, LORENA GUTIERREZ LEÓN y DIANA PAOLA PEREZ ALMANZA en representación de GEB; FREDY ANTONIO ZULETA ÁVILA actuando en calidad de Gerente General de ENLAZA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP (en adelante ENLAZA) y; por otra parte el señor HERIBERTO AVENDAÑO GARCÍA en calidad de presidente y representante legal de la Junta Directiva de SINTRAELECOL Nacional, así como los señores CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA presidente de la Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca de SINTRAELECOL y WILSON LÓPEZ DÍAZ miembro de la Junta Directiva nacional de SINTRAELECOL (en adelante el SINDICATO), mencionados en conjunto dentro de este escrito como LAS PARTES, con el fin de suscribir la presente acta que modifica para mejorar la Convención Colectiva de Trabajo (en adelante CCT) del 30 de octubre 2019, celebrada entre GEB y SINTRAELECOL, en los siguientes términos:

## ACUERDO

**1- VIGENCIA (artículo 8):** La presente acta de acuerdo tendrá vigencia desde el 01 de julio de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025 para las cláusulas normativas contenidas en los Capítulos: I (artículo 1, 2, 3, 4, 6 y 7), II (artículos 9 a 14), VI (artículo 38) y VIII (artículos 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 63, 64, 65 y 66); y hasta el 30 de junio de 2029 para las cláusulas económicas contenidas en los Capítulos: I (artículo 5 y 8), II (artículo 15), III, IV, V, VI (artículos 35 al 37), VII y VIII (artículos 54, 60 y 61) de la CCT, fecha hasta la cual las partes se comprometen a negociar beneficios económicos.

Para cada uno de los años de vigencia de la presente acta, GEB y ENLAZA realizarán el ajuste del valor de las cláusulas económicas, de acuerdo con el porcentaje de incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) decretado por el Gobierno Nacional para cada año o del porcentaje del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste, tal como aparezcan pactados en la CCT, incluyendo el artículo 36 de la CCT.

Las partes acuerdan que se dará cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo respecto de la presente acta de acuerdo.

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LAS SOCIEDADES GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y ENLAZA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP



**2- AYUDAS PARA EL SINDICATO (artículo 15):** GEB pagará a SINTRAELECOL Seccional Bogotá – Cundinamarca, un auxilio anual equivalente a 70 SMLMV y para SINTRAELECOL NACIONAL un auxilio anual de 10 SMLMV. Este pago se hará en el mes de febrero de cada año. Este auxilio será pagado para los años 2025, 2026, 2027, 2028. El auxilio correspondiente al año 2024 se pagará en mayo 2024.

**3- AUMENTO DE SALARIOS (artículo 39):** A partir del 01 de enero de 2025, GEB y ENLAZA incrementarán el salario básico mensual de sus trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto, más uno y medio puntos porcentuales (1.5%).

Este mismo aumento se hará para el mes de enero en los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029.

PARÁGRAFO: Este artículo no aplica para los trabajadores de salario integral.

**4- AUXILIO DE RETIRO POR PENSIÓN (artículo nuevo):** GEB y ENLAZA pagarán respectivamente a sus trabajadores, un auxilio de retiro por pensión equivalente a treinta (30) SMLMV - el cual no tendrá carácter salarial para ningún efecto – si se cumplen las siguientes condiciones, en su orden:

a) GEB o ENLAZA respectivamente, informan al trabajador el cumplimiento de requisitos para obtener su pensión una vez cumplidos los requisitos legales.

b) El trabajador radica la solicitud de pensión ante el Fondo de Pensiones y aporta copia de dicha radicación a la empresa dentro de los dos (2) meses calendario siguientes a la comunicación del literal a).

c) Se termina el contrato de trabajo por mutuo acuerdo dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la expedición de la resolución de reconocimiento de la pensión.

En caso de no cumplirse los términos estipulados en los literales b) y c) el trabajador no tendrá derecho al auxilio, salvo que dentro de dichos términos decida renunciar.

El pago del auxilio de retiro por pensión se realizará en la liquidación de acreencias laborales.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Para los trabajadores con vínculo laboral vigente en GEB o ENLAZA, frente a quienes la Empresa haya solicitado el reconocimiento de pensión a la fecha de la firma de la presente acta, no se dará aplicación a lo establecido en los literales a) y b).

**5- BONO DE FIRMA (artículo nuevo):** GEB y ENLAZA pagarán respectivamente a los trabajadores que se encontraban afiliados a SINTRAELECOL hasta el día veinticuatro (24) de abril de 2024 y que se beneficien de la presente CCT, por una sola vez, en el pago de la nómina del mes de mayo de 2024, la suma de OCHO MILLONES DE PESOS (\$8.000.000), la cual no tendrá carácter salarial para ningún efecto.

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LAS SOCIEDADES GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P. Y ENLAZA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A.S. ESP



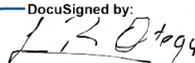
Grupo Energía Bogotá

**6- EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A TRABAJADORES DE ENLAZA (artículo nuevo):** GEB, ENLAZA y SINTRAELECOL acuerdan honrar los efectos de la sustitución patronal que tuvo lugar el 01 de enero de 2023. Igualmente, LAS PARTES darán aplicación a lo acordado en el acta de fecha 22 de diciembre de 2022, suscrita entre GEB y SINTRAELECOL, que tuvo como fundamento el acta No. 01 del 09 de diciembre de 2022 de la Junta Directiva de ENLAZA.

Por lo anterior, en ENLAZA se continuarán reconociendo los derechos y garantías establecidas en la CCT suscrita entre SINTRAELECOL y GEB, a los trabajadores sustituidos patronalmente, a los nuevos trabajadores que ingresen o hayan ingresado a ENLAZA y que correspondan al campo de aplicación de la CCT, hasta la vigencia de la presente acta. En la eventualidad de que la estructura de cargos definida para ENLAZA, presente diferencias con la establecida en el artículo 60 de la CCT suscrita entre SINTRAELECOL y GEB, no se afectarán los derechos y garantías establecidas en la mencionada CCT.

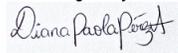
Teniendo en cuenta lo anterior, LAS PARTES entienden que estos acuerdos harán parte integral de la CCT vigente de GEB y se extenderá a los trabajadores de ENLAZA.

En constancia de lo anterior firman las partes a los veinticuatro (24) días del mes de abril de 2024.

DocuSigned by:  
  
E59F998085D3499  
JUAN RICARDO ORTEGA

DocuSigned by:  
  
E5C1839C882E129  
CARMEN DUILIA PRIETO

DocuSigned by:  
  
D52F4A770BB4B1  
LORENA GUTIERREZ

DocuSigned by:  
  
483F4E554FFB486  
DIANA PAOLA PEREZ

**POR LA EMPRESA ENLAZA GRUPO ENERGIA BOGOTÁ S.A.S. E.S.P.**

DocuSigned by:  
  
E16111616F214F5...  
FREDY ANTONIO ZULETA ÁVILA

**POR EL SINDICATO SINTRAELECOL**

DocuSigned by:  
  
3C8B55427B534F...  
HERIBERTO AVENDAÑO GARCÍA

DocuSigned by:  
  
4A9E4F5C10A45E  
WILSON LÓPEZ DIAZ

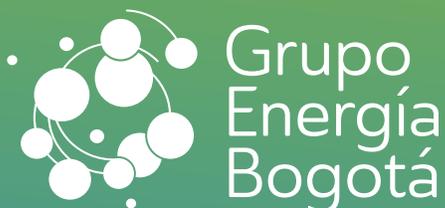
DocuSigned by:  
  
CEA2405EBD0E47D  
CARLOS ALBERTO TORRES RUEDA



# **CONVENCIÓN**

## **COLECTIVA DE TRABAJO**

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE  
COLOMBIA “SINTRAELECOL” Y LA SOCIEDAD  
GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.



Grupo  
Energía  
Bogotá



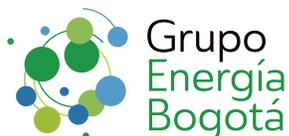
**SINTRAELECOL**  
BOGOTÁ • CUNDINAMARCA

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL” Y LA SOCIEDAD GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.

## PREÁMBULO

En Bogotá a los treinta (30) días del mes de octubre de 2019 se reunieron los señores: Por parte del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL los señores MARIA EUGENIA SANTOS RIVERA, VILMA YOLANDA PORTILLA, ERESMILDO RONCANCIO VILLAMIL, JORGE MARIO FERNANDEZ JIMÉNEZ, FERNADO RIAÑO CUBILLOS como negociadores de la Organización Sindical; JAIME NICOLÁS PINZÓN en calidad de presidente negociador de SINTRAELECOL Subdirectiva Regional Bogotá Cundinamarca y WILSON LÓPEZ DIAZ y JORGE MORENO en calidad de negociadores por parte de SINTRAELECOL NACIONAL; y JAIME BOBADILLA ROMERO en calidad de asesor jurídico del Sindicato; por otra parte y en representación de GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A. E.S.P., los señores, FREDDY USSA LIZARAZO, ELIANA SALGUERO, LORENA GUTIÉRREZ, FREDY ZULETA, JULIO ALARCON y MIGUEL MEJÍA URIBE, en calidad de negociadores de la Empresa y ROCÍO LAGOS PRIETO como asesora de la Empresa, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de trabajo.

Las normas que a continuación se consignan regirán las relaciones individuales y colectivas entre la sociedad GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P. y sus trabajadores por un periodo de cinco (5) años, contados a partir del 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2024.



**SINTRAELECOL**  
BOGOTÁ·CUNDINAMARCA

## CAPÍTULO I

### NORMAS GENERALES

**Artículo 1: DESIGNACIÓN DE PARTES.** Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por EMPLEADOR la sociedad GRUPO ENERGIA BOGOTÁ S.A. ESP con NIT 899.999.082 -3 y cuando se mencione el nombre "Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia", se entenderá "Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia- SINTRAELECOL" con personería jurídica No. 1983 de julio de 1975. Así mismo se entiende que el término "Trabajador" hace referencia a los trabajadores beneficiarios de la presente convención.

**Artículo 2: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.** La presente Convención Colectiva de Trabajo, se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales aplicables a los Trabajadores.

**Artículo 3: ACUERDO TOTAL.** La presente Convención Colectiva de trabajo recoge la totalidad de los beneficios pactados por las partes a favor de los beneficiarios de la misma, ya que en esta Convención Colectiva de Trabajo se recogen tanto las normas convencionales que fueron modificadas parcial o totalmente, como las normas convencionales que no fueron modificadas y que continúan vigentes.

**Artículo 4: LEYES Y DECRETOS POSTERIORES.** Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los Trabajadores, que las contenidas en ella y que obliguen a la Empresa, prevalecerán aquellas.

**Artículo 5: CAMPO DE APLICACIÓN.** Esta Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los trabajadores con contrato a término indefinido de Grupo Energía Bogotá S.A. ESP, en forma integral y de conformidad con la Ley.

A los trabajadores con salario integral no se les aplicarán los beneficios contenidos en los artículos: artículo 16 - Auxilio Familiar, artículo 17 - Auxilio educativo, artículo 21 - Auxilio para gastos generales del hogar, artículo 23 - Auxilio económico para vacacionar en familia, artículo 24 - Cuotas a entidades de seguridad social, artículo 28 - Elementos y ropa de trabajo, artículo 29 - Trámite de pago de incapacidades, artículo 36 - orden de disponibilidad para el trabajo, artículo 39 - Aumento de salarios, artículo 41 - auxilio de transporte, artículo 42 - Subsidio de alimentación, artículo 43 - Quinquenios, artículo 45 - Prima de junio, artículo 46 - Prima de vacaciones, artículo 47 - Prima de navidad, artículo 48 - Pago de cesantías, artículo 61 - Sistema de evaluación de desempeño solo en la parte económica.

Quedan excluidos de la aplicación de la convención quienes desempeñen los cargos de Asesor II, Asesor III, Asesor de Seguridad, Gerente, Director, Vicepresidente y Presidente o sus equivalentes.

**Artículo 6: SUSTITUCIÓN PATRONAL.** La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la Empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas.

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

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

**Artículo 7: DERECHO DE INFORMACIÓN.** La Empresa suministrará al Sindicato la información que éste le solicite a través de su representante legal, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición. Se respetará en todo caso la reserva constitucional y legal respecto de los documentos públicos y privados, atendiendo a la naturaleza jurídica de la Empresa.

La negativa de la Empresa a entregar una información se motivará por escrito.

**Artículo 8: VIGENCIA.** La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cinco años contados a partir del 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2024. Las partes acuerdan que se dará cumplimiento al Artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo referente a la Convención que se firma.

## CAPÍTULO II

# DERECHOS SINDICALES

**Artículo 9: RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.** La Empresa Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL, con Personería Jurídica N° 1.983 de julio de 1975, como la entidad que representa a los trabajadores de la Empresa a quienes les sea aplicable la presente Convención Colectiva de Trabajo, en conformidad a lo establecido en el número 1 del artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo.

**Artículo 10: FUERO SINDICAL.** La Empresa reconocerá fuero sindical a los Directivos del Sindicato en los términos en que la Ley confiere dicho fuero.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** La Empresa aumentará en dos (2) meses más de lo que determina la Ley, el fuero sindical a los miembros de la Seccional Bogotá - Cundinamarca.

### **Artículo 11: PERMISOS SINDICALES.**

1. La Empresa concederá permisos remunerados permanentes, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los miembros principales de la Comisión Negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten y así mismo, cuando se pasare a la subsiguiente etapa, a los Representantes de los Trabajadores designados, pero solamente por el tiempo que dure ésta.
2. La Empresa concederá permisos permanentes remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, para los Trabajadores de la Empresa que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional y a los miembros elegidos a la Seccional Bogotá – Cundinamarca.
3. La Empresa concederá permisos a aquellos trabajadores que sean elegidos para integrar el Comité de Relaciones Laborales, la Comisión de Reclamos y el Comité de Salud Ocupacional, por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de tales funciones.
4. La Empresa concederá en cada año permiso remunerado, incluidas las prestaciones legales y extralegales, para dos (2) trabajadores de la Empresa miembros del Sindicato, cuando fueren designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca, para asistir en representación de ésta a congresos o seminarios sindicales o cooperativos de carácter internacional, por la duración del evento y hasta por un término de quince (15) días. En estos casos, la Empresa costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado, así como su hospedaje y le reconocerá viáticos de conformidad con la política interna vigente.
5. La Empresa concederá permisos remunerados, con sus prestaciones legales y extralegales, hasta para dos (2) trabajadores al año, cuando fueren designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca, para representarla en congresos, cursos sindicales o cooperativos dentro del país, por el término que dure el evento de máximo cinco (5) días, sin incluir los días de traslado. En tales eventos, la Empresa costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado y le reconocerá viáticos de conformidad con la política interna vigente, solo por los días de duración del evento.

6. La Empresa concederá, por cada año de vigencia de la convención, hasta cinco (5) permisos remunerados - incluidas las prestaciones legales y extralegales - para asistir a cursos sindicales con duración hasta de Diez (10) días hábiles. Estos permisos se concederán por el tiempo necesario para cumplir el horario de las clases. En ningún momento se permitirá la asistencia simultánea a tales cursos de más de tres (3) trabajadores en total y de más de un (1) trabajador de cada Dependencia. Estos trabajadores serán elegidos por la Seccional Bogotá - Cundinamarca. La solicitud de permiso deberá acompañarse de la convocatoria oficial al evento. El trabajador asistente deberá acreditar a la Empresa su asistencia, dentro de los diez días siguientes a la finalización del curso. Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a viernes única y exclusivamente.
7. La Empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. Así mismo la Empresa reconocerá y pagará los tiquetes aéreos de ida y regreso a la ciudad donde se realizará dicha Asamblea.
8. La Empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los trabajadores elegidos estatutariamente como delegados para asistir a una (1) asamblea general ordinaria en el año y una (1) asamblea general extraordinaria en el año, con duración máxima de 1 día. Las partes entienden que cada delegado deberá representar veinte (20) afiliados trabajadores de la Empresa. Así mismo la Empresa reconocerá y pagará los tiquetes aéreos de ida y regreso a la ciudad donde se realizará dicha Asamblea, así como el hospedaje, y le reconocerá viáticos de conformidad con la política interna vigente.

**Artículo 12: PACTOS COLECTIVOS.** Mientras tenga vida jurídica el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL, la Empresa no podrá suscribir pacto colectivo alguno. Si lo firma, este será nulo de nulidad absoluta.

**Artículo 13: AUDIENCIAS.** El Presidente de la Empresa recibirá a los representantes de la Directiva Nacional, o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del Sindicato, por lo menos en dos (2) días hábiles cada mes con previa información al respecto, para estudiar los problemas de carácter laboral que se presenten. En casos urgentes y previa solicitud de audiencias, los representantes sindicales serán recibidos para tratar asuntos concretos.

**Artículo 14: DESCUENTOS SINDICALES.** La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL nacional y Seccional Bogotá Cundinamarca, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien del presente acuerdo, por una sola vez, el cincuenta por ciento (50%) del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención.

En caso de prórroga automática de la CCT el descuento del 50% del aumento se efectuará y girará a SINTRAELECOL nacional y seccional.

**Artículo 15: AYUDAS PARA EL SINDICATO.** La Empresa pagará a SINTRAELECOL, Seccional Bogotá - Cundinamarca, un auxilio anual equivalente a 60 SMLMV y para SINTRAELECOL NACIONAL un auxilio anual de 10 SMLMV. Este pago se hará en el mes de febrero. Este auxilio será pagado para los años 2020, 2021, 2022, 2023.

**PARÁGRAFO 1:** El auxilio correspondiente al año 2019 se pagará en noviembre 2019.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO. - Bono de Firma:** La Empresa pagará a los trabajadores que se encontraban afiliados a SINTRAELECOL hasta el día 5 de agosto de 2019 y que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000), la cual no tiene carácter salarial ni forma parte de la nómina para la liquidación de prestaciones sociales, legales o extralegales.

## CAPÍTULO III

### AUXILIOS Y SUBSIDIOS

**ARTÍCULO 16: AUXILIO FAMILIAR.** Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de la EMPRESA tendrán derecho anualmente, a un auxilio familiar no salarial, pagadero en la nómina del mes de enero, por la suma de 3 SMLMV a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, para quien haya laborado el año completo, o proporcionalmente al tiempo laborado, siempre que este sea igual o superior a 6 meses.

Quien tenga derecho a este auxilio, podrá acceder, por cada hijo inscrito en la Empresa, menor de 18 años a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al auxilio, a una suma equivalente a 1,5 SMLMV.

Este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal ni será base para liquidación de prestaciones legales o extralegales.

**PARÁGRAFO:** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 17: AUXILIO DE EDUCACIÓN.** A partir del 1 de noviembre de 2019, la Empresa reconocerá a los beneficiarios de la presente Convención un auxilio para educación de hasta a dos (2) salarios mínimos legales vigentes por semestre, pagaderos en la nómina de mes de febrero y julio de cada año, por cada hijo menor de 25 años, que se encuentre matriculado en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional y que esté cursando preescolar, educación básica primaria, educación básica secundaria, estudios universitarios de pregrado, postgrado, técnicos o tecnológicos. En los casos en los cuales los hijos de los trabajadores ya hayan iniciado sus estudios, solo se reconocerá el número de auxilios equivalentes a los grados que le hagan falta por cursar para finalizar sus estudios.

**PARÁGRAFO 1:** Para el pago de este beneficio, el trabajador deberá acreditar ante la Empresa:

- Que el hijo beneficiario del auxilio se encuentre debidamente matriculado.
- El recibo donde se acredite el pago de la matrícula, semestre o pensión, realizado por el trabajador.
- Que el pago realizado por el trabajador sea igual o superior al auxilio que la Empresa va a reconocer; en caso contrario, el valor a reconocer será máximo el pagado por el trabajador.

**PARÁGRAFO 2:** Para todos los efectos, la empresa reconocerá este auxilio sin lugar a concurrencia cuando se trate de hijos comunes entre trabajadores de la empresa.

**PARÁGRAFO 3:** Este auxilio se aplicará también a trabajadores que acrediten que sus hijos con necesidades y capacidades especiales se encuentran matriculados en instituciones de educación especial.

**PARÁGRAFO 4:** Este auxilio no constituye salario para ningún efecto, ni será base para liquidación de prestaciones legales o extralegales.

**ARTÍCULO 18: SEGURO DE VIDA.** La Empresa contará con un seguro de vida con cobertura por muerte por cualquier causa, incluyendo muerte accidental y cobertura por incapacidad total y permanente. Los valores asegurados son:

Cargos	Salarios del trabajador por muerte
Auxiliar de transporte	40
Auxilia de servicios	40
Auxiliar administrativo	40
Secretaria ejecutiva	40
Analista técnico	40
Técnico de obra	50
Técnico de subestaciones	50
Profesional Semi Junior	29
Profesional Junior	29
Profesional Senior	29

En caso de muerte por accidente la compañía de seguros otorgará doble indemnización, según lo establecido en la tabla relacionada anteriormente.

**Parágrafo 1.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el auxilio contenido en este artículo no constituye salario para ningún efecto laboral.

**ARTÍCULO 19: PÓLIZA EXEQUIAL.** La Empresa contará con una póliza exequial para el trabajador y su grupo familiar de acuerdo con el programa de seguros de la empresa que cubrirá los gastos funerarios de los asegurados en caso de muerte natural o accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 20: PRÉSTAMO DE CALIDAD DE VIDA.** A partir del 1 de noviembre de 2019 los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de la empresa tendrán derecho a un préstamo con destino a mejorar la calidad de vida en una cuantía de hasta 80 veces el SMLMV a un plazo de 8 años y con un interés del 2% anual. El préstamo será de libre inversión, pero deberá estar garantizado en las formas como fije para el efecto el respectivo reglamento, éste se modificará en conjunto con el Comité de Relaciones Laborales y la Empresa. A este préstamo se podrá acceder nuevamente, una vez cancelado en integridad el anterior.

**PARÁGRAFO:** Los trabajadores con salario integral podrán acceder a este crédito de calidad de vida por una sola vez.

**ARTÍCULO 21: AUXILIO PARA GASTOS GENERALES DEL HOGAR.** Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de la Empresa tendrán derecho mensualmente a un auxilio en cuantía equivalente a 3 días de SMLMV. Este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal ni será base para liquidación de prestaciones legales o extralegales.

**PARÁGRAFO:** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

## CAPÍTULO IV BIENESTAR SOCIAL

### **ARTÍCULO 22: PRÉSTAMOS DE VIVIENDA:**

1. La Empresa Grupo Energía Bogotá S.A. E.S.P., con destino a la adquisición de vivienda, construcción en lote limpio, liberación parcial o total de gravamen hipotecario, terminación y mejoras de vivienda propiedad del trabajador concederá un préstamo de vivienda de hasta 260 SMLMV.
2. Los préstamos se otorgarán a un plazo máximo de 18 años para trabajadores que devenguen salario ordinario y de máximo 15 años para los trabajadores que devengan un salario integral y a un interés del dos por ciento (2%) anual.
3. La cuota mensual del pago del préstamo será calculada de conformidad con lo establecido en los Reglamentos de préstamos para vivienda a trabajadores con salario integral y con salario ordinario.
4. El trabajador cancelará como cuota ordinaria el CIENTO POR CIENTO (100%), de sus cesantías anuales. Este literal no aplica para los trabajadores con salario integral.
5. Para tener derecho a estos préstamos, el trabajador deberá llevar un tiempo de servicio no inferior a 2 años continuos en la Empresa.
6. Una vez cumplidos todos los requisitos exigidos, el valor de los préstamos adjudicados se girará al beneficiario a más tardar dentro del mes siguiente a dicho cumplimiento.
7. La Empresa otorgará un segundo y tercer préstamo una vez cancelado en su totalidad el anterior.
8. El segundo y tercer préstamo solo podrá otorgarse para compra de vivienda o para liberación de gravamen hipotecario. Las demás condiciones serán las contempladas para los primeros préstamos.
9. Para toda solicitud de crédito se tendrá en cuenta la capacidad de pago proyectada del trabajador.
10. En caso de retiro del trabajador de la Empresa sin justa causa o por reconocimiento de pensión, se mantendrán las condiciones del préstamo de vivienda. En los demás casos, la empresa podrá modificar la tasa de interés, hasta la tasa del mercado hipotecario vigente.
11. El Comité De Relaciones Laborales, hará las modificaciones correspondientes al Reglamento de Vivienda.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Las partes aceptan y entienden que no habrá lugar al reconocimiento retroactivo de las condiciones acá pactadas, ni a la modificación en las condiciones de los préstamos ya solicitados o desembolsados antes de la firma de la presente convención colectiva.

**ARTÍCULO 23: BIENESTAR ECONÓMICO PARA VACACIONAR EN FAMILIA.** Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de la Empresa tendrán derecho a un auxilio anual equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento a salir a disfrutar del descanso remunerado, no serán acumulables en el entendido de que es independiente del número de periodos de vacaciones a disfrutar, excepto si por necesidades del servicio, la Empresa considera necesario aplazar las vacaciones. Este auxilio no constituye salario para ningún efecto legal ni será base para liquidación de prestaciones legales o extralegales.

**PARÁGRAFO:** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LA SOCIEDAD GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.



**ARTÍCULO 24: CUOTAS A ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL.** La Empresa pagará a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado el trabajador el CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor del aporte de cada trabajador, que según la Ley y los reglamentos deba cancelar a dichas entidades. Este pago no constituye factor de salario ni índice para liquidación de las prestaciones legales ni extralegales.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores aportarán a la EPS y a la AFP correspondiente, el sesenta por ciento (60%) restante.

**PARÁGRAFO 2.** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 25: SALUD OCUPACIONAL.** La Empresa implementará el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

**ARTÍCULO 26: AUXILIO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.** En los casos de Enfermedad Profesional o Accidente de trabajo, adicionalmente a lo reconocido por la ARL, la Empresa pagará al trabajador el 100% de su salario básico mensual durante el tiempo de la incapacidad.

**ARTÍCULO 27: INCENTIVO AL AHORRO.** La Empresa aportará para ahorro individual del trabajador, una suma equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo del trabajador mensual, siempre y cuando el trabajador ahorre una suma igual o superior en un fondo de trabajadores o cooperativa en el cual se encuentre inscrito, los aportes efectuados para este fin tanto de la empresa como del trabajador sólo podrán ser retirados en el momento de la terminación de la relación laboral. Para lo cual la empresa y el Comité de Relaciones Laborales elaborarán el respectivo reglamento.

**ARTÍCULO 28: ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO.** La Empresa suministrará a sus trabajadores, distribuidos en los meses de marzo y agosto de cada año, las siguientes prendas:

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LA SOCIEDAD GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.

1. La dotación será entregada en especie según lo preceptuado por la Ley exceptuando los casos en que se requiera calzado ortopédico, caso en el cual el interesado recibirá el monto equivalente a TRES (3) pares de zapatos o botas normales según valores de la compra de dotación correspondiente.
2. A los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al mes de marzo, la dotación le será entregada en cantidad proporcional al tiempo de servicio restante del año excluyendo el periodo de prueba.

**PARÁGRAFO 1.** El material de las anteriores prendas deberá ser de primera calidad y se tendrá en cuenta las condiciones climáticas.

El trabajador queda obligado a usar, durante el desempeño de sus funciones como trabajador, la dotación que se le suministre, y en caso de que no lo hiciera, la Empresa de acuerdo con la Ley, quedará eximida para hacerle el suministro en el periodo siguiente.

**PARÁGRAFO 2.** El COPASST, Empresa y Sindicato, estudiará y aprobará en los casos que sea necesario y dentro del contexto, extensión y limitaciones de este mismo artículo, cambios en las cantidades y especificaciones de la ropa de trabajo, si las establecidas no son suficientes o adecuadas para la labor desempeñada.

**PARÁGRAFO 3.** Lo previsto en el presente artículo reemplaza lo dispuesto en la ley para vestido y calzado de labor.

**PARÁGRAFO 4.** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 29: TRÁMITE Y PAGO DE INCAPACIDADES.** En los casos en los cuales la EPS o ARL le expidan incapacidad a un trabajador, la Empresa pagará a este el valor de la misma y adelantará los trámites de cobro ante la respectiva entidad. Para ello, el trabajador se obliga a firmar y entregar el correspondiente certificado de incapacidad.

Durante el tiempo de incapacidad, la Empresa otorgará al trabajador una bonificación no salarial y sin efectos prestacionales equivalente a la diferencia entre la suma reconocida por la EPS o ARL y el sueldo básico mensual.

**PARÁGRAFO.** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

### **ARTÍCULO 30: SERVICIO PARA CONDUCTORES.**

1. Negocios con la Circulación y Tránsito. La Empresa, atenderá los negocios por accidentes relacionados con la circulación y tránsito que les ocurra a los trabajadores en el ejercicio de sus labores relacionadas con la Empresa.
2. Póliza de Seguros. La Empresa, contratará una póliza contra todo riesgo y amparo patrimonial para todos los vehículos de la Empresa.
3. Premios para los conductores. La Empresa, pagará a cada uno de los conductores de la Empresa una bonificación equivalente a un (1) salario como reconocimiento al día del conductor. Este pago no constituye salario ni factor prestacional.

**ARTÍCULO 31: PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES.** La Empresa dará protección a sus trabajadores en el caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad, originadas por causa del desempeño normal de sus funciones. Esta protección consiste en la asistencia de un abogado nombrado por la Empresa, para todas las actuaciones judiciales.

La Empresa pagará al trabajador su salario ordinario mientras permanezca privado de la libertad en el caso de captura o detención por parte de la autoridad, originada por causa del desempeño normal de sus funciones.

**ARTÍCULO 32: CAPACITACIÓN.** La Empresa llevará a cabo un amplio programa de capacitación orientado no sólo a mejorar la calidad del servicio sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador de promociones y ascensos del personal. Cuando la Empresa decida introducir cambios tecnológicos, científicos, técnicos o análogos, comunicará este hecho al Sindicato con tres (3) meses de anticipación, para que éste a su vez pueda presentarle propuestas en tal sentido y éstas sean consideradas en conjunto.

La Empresa procurará que las actividades de capacitación se desarrollen una parte durante la jornada de trabajo y otra fuera de ella.

El Sindicato presentará al área de Gestión del Talento en el mes de octubre de cada año una propuesta que contenga las expectativas y necesidades en capacitación del personal de la Empresa.

La Empresa se compromete a estudiar el documento e incluir en el programa y presupuesto de capacitación, para el año siguiente las recomendaciones viables.

**ARTICULO 33: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES.** La Empresa, patrocinará las actividades deportivas y culturales donde participen trabajadores de la Empresa. Este patrocinio consistirá en el pago de las inscripciones a que haya lugar, así como de los uniformes, viáticos y pasajes necesarios para el evento.

## CAPÍTULO V

**ARTÍCULO 34: PLAN ADICIONAL DE SALUD.** La Empresa mantendrá un plan adicional de salud bajo la modalidad de póliza colectiva de salud, con una aseguradora legalmente constituida, o plan de medicina prepagada para todos los trabajadores beneficiarios de la Convención y su núcleo familiar primario (cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos mejores de 18 años y hasta 25 años que dependan económicamente de los padres). Para los trabajadores solteros y sin hijos se extenderá este beneficio a los padres. El Comité de relaciones laborales hará seguimiento al plan de salud semestralmente.

LA EMPRESA no asumirá ningún tipo de exclusión ni preexistencia de la póliza mencionada.

No se aceptarán canjes de familiares.

## CAPÍTULO VI

**ARTÍCULO 35: JORNADA DE TRABAJO.** La Empresa tendrá una jornada de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales, de lunes a viernes, salvo para el personal sujeto a los turnos de operación del Centro Regional de Despacho - CRD -. Cualquier labor suplementaria se pagará con los recargos establecidos en la Ley. Los horarios de trabajo se determinarán en el Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores de la Empresa harán uso de descansos legales en las siguientes fechas: 1 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, jueves y viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Corazón de Jesús.

**PARÁGRAFO 2.** Los trabajadores del Centro Regional de Despacho que laboren en turnos de OCHO (8) horas de lunes a viernes y que deban completar su jornada semanal laborando CUATRO (4) horas el sábado, para efectos de la contabilización de los QUINCE (15) días hábiles de vacaciones, únicamente se contará UN (1) sábado como día hábil.

**ARTÍCULO 36. ORDEN DE DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO:** Las partes acuerdan que a partir del 1 de diciembre de 2019, para los trabajadores de campo, que son programados en disponibilidad para el eventual desarrollo de actividades operativas necesarias para la atención de contingencias, que pudieran afectar la prestación del servicio de transporte de energía, la empresa reconocerá una bonificación equivalente a dos (2) horas de salario básico del trabajador programado, por cada día en la cual se encuentre disponible. Para los años 2022, 2023 y 2024 el monto de la bonificación ascenderá a cuatro (4) horas de salario básico del trabajador programado, por cada día en la cual se encuentre disponible. Este beneficio no se causará cuando haya prestación efectiva del servicio por parte del trabajador. Las partes acuerdan la naturaleza no salarial de este beneficio, por lo cual no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto.

Las partes acuerdan que este beneficio será imputable a aquel que pudiese llegar a corresponder al trabajador en razón a la ley, sentencias judiciales, laudos arbitrales, acuerdos convencionales, en ningún caso se acumularán beneficios, ni se repetirán o duplicarán los mismos

**PARÁGRAFO:** Este artículo no aplica para trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 37: DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS.**

1. La Empresa permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado en los días 24 y 31 de diciembre de cada año. A todo trabajador que no labore en esos días se le remunerarán OCHO (8) horas ordinarias diurnas; aquellos que laboren en dichos días, se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tiene derecho por su jornada de trabajo.

2. La Empresa permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado de CUATRO (4) horas los miércoles Santo y 6 de agosto de cada año, descanso que se tomará en la segunda mitad de la jornada respectiva; las CUATRO (4) horas de descanso se remunerarán como horas ordinarias diurnas. Aquellos que laboren la jornada completa se les remunerará esta labor como tiempo suplementario diurno, independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. A los trabajadores de turnos o aquellos que por razón de servicio laboren de las DIECIOCHO (18) horas a las SEIS (6) horas, las segundas CUATRO (4) horas se les remunerarán como tiempo suplementario diurno, independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. El personal que trabaja jornada ordinaria tendrá derecho a este descanso a partir de las DOCE (12:00 M).

**ARTÍCULO 38: PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES.** Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar mediante previo aviso dado verbalmente a su jefe inmediato y reportado por escrito al área de Gestión del Talento los siguientes permisos remunerados:

1. El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a CINCO (5) días de descanso por una sola vez.
2. Por nacimiento o adopción de hijo se reconocerá a la madre y/o padre, además de la licencia establecida en la ley vigente, 1 día adicional.
3. Por el fallecimiento de padres, cónyuge o compañera permanente, hijos, abuelos, hermanos o suegros se otorgará la licencia legal por luto, más 1 día adicional.

**PARÁGRAFO:** Si el evento ocurriere fuera del lugar de residencia del trabajador, se agregará al término anteriormente indicado, 1 día más.

4. En caso de alguna calamidad doméstica debidamente comprobada no contemplada en los numerales anteriores, la empresa podrá otorgar un permiso remunerado que se determinará con cada situación y a la disponibilidad y necesidades de la empresa.

5. La Empresa concederá una hora diaria adicional a la otorgada por la ley a las madres para la lactancia de sus hijos, cuando el niño cumpla SEIS (6) meses.

6. La Empresa a su juicio otorgará permisos remunerados a los trabajadores deportistas de acuerdo a su respectiva actividad, con sujeción a las circunstancias que las circunstancias acausadas.

Cod	Cantidad	Cantidad	Cargos
A	4	Par de bota de caña alta	Técnico de Obra y Técnico de Subestaciones
	3	Chompa	
	3	Camiseta de algodón	
	3	Camisa y pantalón	
	2	Poncho impermeable	
B	4	Uniforme completo	Auxiliar de cafetería
	3	Par de zapatos planos	
C	2	Par de zapatos	Auxiliar de transportes y Auxiliar
	3	Vestido de paño	
D	4	Par de zapatos de cuero	Secretaría Ejecutiva y Analista Técnico

**PARÁGRAFO.** En estos casos no se descontará el valor de su salario básico. Una vez que se haya hecho uso del permiso remunerado, dentro de la semana siguiente, el trabajador deberá presentar ante el área de Gestión del Talento, los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso.

## CAPÍTULO VII

# SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES

### **ARTÍCULO 39: AUMENTO DE SALARIOS.**

A partir del 1 de noviembre de 2019, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a 2.5% sobre el salario básico reconocido al 31 de diciembre de 2018.

A partir del 1 de enero de 2020, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto más 1,5

Para el año 2021, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto más 1,5

Para el año 2022, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto más 1,5

Para el año 2023, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto más 1,5

Para el año 2024, la Empresa incrementará el salario Básico Mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del IPC o el SMLMV el que resulte más alto más 1,5

**PARÁGRAFO 1:** Este artículo no aplica para los trabajadores con salario integral

**ARTÍCULO 40: AUXILIOS APRENDICES SENA.** El auxilio de los aprendices SENA en etapa lectiva será equivalente al salario mínimo legal, durante la etapa productiva se les pagará el equivalente al salario mínimo convencional vigente.

**ARTÍCULO 41: AUXILIOS DE TRANSPORTE.** A partir del 1 de noviembre de 2019 la Empresa reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores, en cuantía de CIENTO CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$145.000) mensuales. Se descontará el valor correspondiente a los días en que el trabajador se encuentre sancionado, en uso de vacaciones, en incapacidad o en licencia. Este valor se incrementará en la variación de índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva a partir del año 2020.

**PARÁGRAFO 1.** Este auxilio de transporte no cubre a los trabajadores que se transporten en vehículos contratados por la Empresa, con excepción de aquellos que tengan que trasladarse en transporte intermunicipal para utilizar éstos.

**PARÁGRAFO 2.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 42: SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN.** A partir del 1 de noviembre de 2019 la empresa pagará al trabajador un subsidio de almuerzo por cada día efectivamente trabajado. Para hacer efectivo este subsidio, el trabajador optará, mediante comunicación escrita dirigida al área de Gestión del Talento, por una de las siguientes opciones:

Primera opción: Un valor de nueve mil pesos (\$9.000) por cada día efectivamente laborado, durante el primer año de vigencia de la convención, los cuales tendrán incidencia en las prestaciones legales.

Este valor se incrementará en la variación de índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2020.

**Segunda opción:** Una bonificación de veintidós mil pesos (\$22.000) por cada día efectivamente laborado, la cual no tendrá efectos salariales ni prestacionales. Este valor se incrementará en la variación de índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2020.

La selección de esta segunda opción excluye la posibilidad de regresar a la primera opción.

**PARÁGRAFO 1.** Si el trabajador no manifiesta preferencia, se entenderá que ha escogido la Primera opción.

**PARÁGRAFO 2.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 43: QUINQUENIOS.** La Empresa continuará pagando por nómina a sus trabajadores los quinquenios correspondientes a más tardar Veinticinco (25) días después de haberse adquirido este derecho y en la siguiente forma:

<b>Primer quinquenio</b>	El valor de cuarenta (40) días de sueldo
<b>Segundo quinquenio</b>	El valor de setenta y siete (77) días de sueldo
<b>Tercer quinquenio</b>	El valor de ciento diez (110) días de sueldo
<b>Cuarto quinquenio</b>	El valor de ciento cuarenta y cinco (145) días de sueldo
<b>Quinto quinquenio</b>	El valor de ciento setenta y cinco (175) días de sueldo
<b>Sexto quinquenio</b>	El valor de doscientos (200) días de sueldo

Para efectos de liquidación de los quinquenios se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios en que se cause el derecho teniendo en cuenta para este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía. En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo servido después de DOS (2) años de trabajo dentro de cada quinquenio.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía parcial o definitiva y de la pensión de jubilación, se seguirá tomando una quinta parte del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando que dicho quinquenio se haya causado dentro de los DOCE (12) meses de la respectiva liquidación.

**PARÁGRAFO 2.** A los trabajadores que cumplan quinquenios al servicio de la Empresa, pero que no tengan la edad requerida para entrar a gozar del beneficio de la pensión de jubilación, la Empresa le reconocerá la quinta parte del último quinquenio recibido, como factor de salario, cuando se les decrete o liquide la pensión.

**PARÁGRAFO 3.** Para los trabajadores que hayan ingresado a partir del 1 de Enero de 2004 no se reconocerá este beneficio.

**PARÁGRAFO 4.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 44: VIÁTICOS.** La Empresa se encargará de suministrar los tiquetes, alojamiento y manutención a los trabajadores de acuerdo con la política de viáticos y gastos de viaje de la Empresa. En caso de modificación de la política que implique una disminución en los valores reconocidos, la empresa comunicará en el Comité de Relaciones Laborales dicho cambio y lo justificará.

**ARTÍCULO 45: PRIMA DE JUNIO.**

**Modalidad 1:** Para los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa antes del 1 de enero de 2004, la Empresa pagará en la segunda quincena del mes de junio de cada año, una prima equivalente a CUARENTA (40) días del salario mensual.

**Modalidad 2:** Para los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa a partir del 1 de enero de 2004, la Empresa pagará, a partir de la firma de la presente convención colectiva, en la segunda quincena del mes de junio de cada año, una prima equivalente a TREINTA (30) días del salario mensual.

**PARÁGRAFO 1.** Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el primero de junio del año anterior y el 31 de mayo en que se vaya a efectuar el pago, o proporcional al tiempo servido.

**PARÁGRAFO 2.** Para liquidar la Prima de Junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte y subsidio de alimentación, devengados por cada trabajador entre el 01 de enero y el 31 de mayo del año respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

**PARÁGRAFO 3.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 46: PRIMA DE VACACIONES.** La Empresa reconocerá una prima de vacaciones así:

**Modalidad 1.** Para los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa antes del 1 de enero de 2004, la Empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a cincuenta y un (51) días de salario básico mensual. La prima de vacaciones se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar de este derecho y también en caso de retiro de este, si existe constancia de que ha solicitado las vacaciones en tiempo y la Empresa no se las ha concedido.

Esta prima no se le pagará a los trabajadores que por retiro voluntario de la Empresa no hayan hecho uso de las vacaciones pendientes, ni a aquellos que soliciten vacaciones en dinero, salvo que esta compensación sea dispuesta por la Empresa.

Compensación de vacaciones en dinero: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de tres (3) meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso anterior, se tomará como base el último salario básico devengado por el trabajador.

**Modalidad 2.** Para los trabajadores que hayan ingresado a partir del 1 de enero de 2004 la Empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a treinta (30) días de salario básico mensual. Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar de este derecho y también en caso de compensación de vacaciones al momento del retiro. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral.

**PARÁGRAFO 1.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 47: PRIMA DE NAVIDAD.**

**Modalidad 1:** Para los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa antes del 1 de enero de 2004, La Empresa pagará en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a CUARENTA Y CINCO (45) días de salario mensual.

**Modalidad 2:** Para los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa a partir del 1 de enero de 2004, La Empresa pagará a partir de la firma de la presente convención colectiva, en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a TREINTA (30) días de salario mensual.

**PARÁGRAFO 1.** Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año en que se vaya a efectuar el pago, o proporcionalmente al tiempo servido.

**PARÁGRAFO 2.** Para liquidar la Prima de Navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte y subsidio de alimentación ; devengados por cada trabajador entre el 1° de julio y el 30 de noviembre del año respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por Ciento Cincuenta (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

**PARÁGRAFO 3.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 48: PAGO DE CESANTÍAS.** La Empresa pagará directamente las Cesantías Parciales y Definitivas del personal con Régimen de Retroactividad. Estas se pagarán en los siguientes casos:

- 1) Para Cesantías Definitivas.
- 2) Para Cesantías Parciales que liquide la Empresa, con destino a la adquisición de vivienda o lote de terreno por parte del trabajador.
- 3) Para Cesantías Parciales que liquide la Empresa con destino a la reparación, ampliación o construcción de vivienda del trabajador.
- 4) Para Cesantías parciales que liquide la Empresa con destino a abono o liberación de gravamen hipotecario de vivienda del trabajador.

**PARÁGRAFO 1.** A los trabajadores que ingresaron a la Empresa a partir del 21 de noviembre de 1996, se les aplicará el Régimen de Cesantías consagrado en la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 2.** Este artículo no se aplica para los trabajadores con salario integral.

**ARTÍCULO 49: AUXILIO COMPLEMENTARIO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ.** El trabajador que sea pensionado por invalidez por parte de la administradora de riesgos laborales (ARL) tendrá derecho al reconocimiento de un auxilio complementario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual devengado por él al momento en que le sea decretada la pensión. Este auxilio se reconocerá únicamente por el tiempo que la ARL reconozca la pensión.

**ARTÍCULO 50: PENSIÓN DE JUBILACIÓN.**

### **1. Régimen Especial**

La Empresa reconocerá la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados hasta el 31 de diciembre de 1989, en la siguiente forma:

- a) En la cuantía determinada por la Ley, a los trabajadores que hayan adquirido ese derecho, es decir, Veinte (20) años de servicio en entidades oficiales y Cincuenta (50) años de edad, siendo reemplazados preferencialmente por trabajadores de la Empresa que reúnan los requisitos indispensables en cuanto a la idoneidad y capacidad, siempre y cuando sea necesario proveer dichas vacantes.

b) A los trabajadores que cumplan Cincuenta (50) años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la Empresa en forma continua o discontinua por más de Veinte (20) años, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	% DE PENSIÓN
20 años cumplidos	85%
21 años cumplidos	88%
22 años cumplidos	91%
23 años cumplidos	94%
24 años cumplidos	97%
25 años cumplidos	100%

c) Cuando un trabajador cumpla Veinticinco (25) años de servicio a la Empresa, en forma continua o discontinua tendrá derecho a la Pensión de Jubilación, sin tener en cuenta la edad y de acuerdo con el porcentaje establecido para este caso en el literal b).

d) En todos los casos, después que el trabajador haya cumplido Cincuenta (50) años de edad y Veinte (20) años o más de servicio, la Empresa se reserva el derecho de pensionarlo o aceptar que continúe como trabajador activo hasta el límite de Veinticinco (25) años de servicio cuando será pensionado.

e) La Empresa continuará reconociendo y pagando directamente las pensiones e incluirá en nómina a los pensionados en un plazo de Treinta (30) días, contados desde la fecha en que reúnan la documentación respectiva, la presenten en la oficina correspondiente y hayan dado contestación las cajas concurrentes, cuando las hubiere.

**PARÁGRAFO 1.** En los demás aspectos no tratados en este artículo, se procederá de acuerdo con las normas que estipula la Ley.

Para efectos de calcular el tiempo de servicio que da derecho a la pensión de jubilación, se computará el lapso servido por los aprendices del Sena durante la etapa productiva en la Empresa de Energía de Bogotá S.A. ESP, hoy Grupo Energía Bogotá S.A. ESP, en desarrollo del contrato de aprendizaje suscrito con la primera de las entidades mencionadas.

## **2. Régimen Aplicable a partir del 1° de Enero de 1990**

Los trabajadores vinculados a partir del 1° de Enero de 1990 se pensionarán en los términos de la Ley vigente al momento en que se configura el derecho.

**PARÁGRAFO 2.** La Empresa pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se pensionen a su servicio, un Auxilio de Marcha por una suma equivalente al valor de CINCO (5) salarios mínimos legales mensuales. Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

**ARTÍCULO 51: DE LOS EFECTOS SALARIALES.** Los beneficios y auxilios convencionales que a 21 de noviembre de 1996 se estaban reconociendo a los trabajadores sin que hayan sido tenidos en cuenta como salario, tampoco lo serán a partir de dicha fecha; pero aquellos que hayan sido reconocidos como salariales seguirán teniendo ese efecto.

## CAPÍTULO VIII

### REGLAMENTACIONES ESPECIALES

**ARTÍCULO 52: ACREDITACIÓN.** La Empresa podrá exigir que se acrediten las condiciones para ser beneficiario de cualquiera de las prerrogativas y derechos que confiere esta Convención o que se compruebe la destinación de los recursos en las específicas finalidades para las que fueron otorgadas.

**ARTÍCULO 53: LIQUIDACIÓN DE PAGOS.** Todos los pagos y beneficios salariales y prestacionales se liquidarán con base en años de trescientos sesenta (360) días y meses de treinta (30) días.

**ARTÍCULO 54: ESTABILIDAD LABORAL.** Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que todos los contratos suscritos por la Empresa con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido.

Podrán celebrarse contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido, cuando se trata de la realización de una obra o labor determinada, o de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo.

Los contratos de que trata el presente artículo pueden darse por terminados, unilateralmente, si el trabajador incurre en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Se fija una indemnización en los contratos a término indefinido con salario ordinario por ruptura unilateral del contrato sin justa causa, en la siguiente forma:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE INDEMNIZACIÓN
menos de 2 años	250
más de 2 años y menos de 4 años	350
Más de 4 años y menos de 6 años	400
Más de 6 años y menos de 8 años	450
Más de 8 años y menos de 10 años	500
Mas de 10 años y menos de 11 años	550
Más de 11 años y hasta 12 años	580
Más de 12 años y hasta 13 años	600

Para los trabajadores que devenguen salario integral, se define la siguiente tabla de indemnización:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>DÍAS DE INDEMNIZACIÓN</b>
1 año	25
2 años	44
3 años	63
4 años	81
5 años	100
6 años	119
7 años	138
8 años	156
9 años	175
10 años	194
11 años	213
12 años	231
13 años	250

Toda terminación de contrato para trabajadores que lleven TRECE (13) años o más de servicio continuos o discontinuos en la Empresa, se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los trámites exigidos por el Comité de Relaciones Laborales.

**PARÁGRAFO: Reintegro.** En caso de acción judicial, la Empresa se someterá si hay fallos de reintegro, a dichas decisiones.

No constituye ruptura unilateral del contrato la circunstancia de que la Empresa retire al trabajador decretándole Pensión de Jubilación.

Las anteriores indemnizaciones no se aplican cuando el contrato de trabajo se termina durante el período de prueba.

**ARTÍCULO 55: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.** El Comité de Relaciones Laborales estará integrado por Cuatro (4) miembros con voz y voto, dos (2) en representación de la Empresa y que serán designados por la Presidencia y Dos (2) en representación del Sindicato, nombrados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca. Las determinaciones del Comité serán tomadas mediante votación secreta cuando se trate de los eventos contemplados en el numeral 5. El Comité tendrá un(a) secretario (a) quien llevará las actas correspondientes.

**Dicho Comité decidirá sobre los siguientes asuntos:**

1. Conformar Comisiones de Trabajo para el estudio, análisis y recomendación en temas que sean de interés para los trabajadores y la Empresa. En cada caso se determinará el objetivo asignado a la Comisión, el plazo en que deberá rendir su informe y las facilidades que se otorgarán a los representantes de los trabajadores que la integren.
2. Definir las directrices o lineamientos que deben observar las Comisiones creadas por el Comité.
3. Todo reclamo que presente el Sindicato sobre la aplicación que le esté dando el patrono a la Convención Colectiva vigente entre las partes y el funcionamiento y marcha de los organismos creados por ella.
4. Los reclamos que formule el Sindicato sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y el Sindicato.
5. Las apelaciones que surjan con ocasión de la imposición de sanciones y despidos de la Empresa a los trabajadores de que trata el inciso 4 del Artículo 59, Régimen Disciplinario, de esta Convención Colectiva.
6. Las quejas que se formulen por los traslados individuales de trabajadores a otros oficios o municipios del país, cuando estos movimientos de personal se hubieren llevado a cabo sin el consentimiento del trabajador involucrado, como por las reclamaciones relacionadas con ascensos y promociones salariales del personal al que se le aplique la convención colectiva.
7. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben las funciones legales y estatutarias que corresponden al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL.

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el PRESIDENTE de la Empresa.

**ARTÍCULO 56: CONTRATISTAS.** La ejecución de obras o labores que se enmarcan dentro del objetivo final de la empresa y que aparezca como permanentes o continuas en el tiempo se llevarán a cabo con trabajadores vinculados en cualquiera de las modalidades de contrato establecido en la legislación laboral (Indefinido, fijo, por obra, labor, entre otros).

La Empresa Grupo Energía Bogotá S.A. ESP respetará el ejercicio del derecho de asociación sindical en los términos previstos en el art 39 de la CN, con relación a los contratos civiles y comerciales que la empresa suscriba con personas naturales o jurídicas se incluirá una cláusula que promueva el cumplimiento de las normas del derecho laboral.

**ARTÍCULO 57: CONTRATACION CON TERCEROS.** La Empresa no podrá celebrar ningún tipo de vinculación contractual no laboral, directa o a través de intermediarios, para labores subordinadas a la empresa. Los trabajadores en misión, las contrataciones comerciales y civiles para procesos específicos en los cuales los contratistas desarrollen sus labores en forma autónoma y sus trabajadores no estén subordinados ni dependan de la empresa, estarán sujetos a las siguientes reglas:

**a) Trabajadores en Misión:** La contratación de trabajadores en misión con empresas de servicios temporales se permite en los términos de la ley hoy vigente y con las modificaciones aquí establecidas, vale decir, que el cargo a llenar solo podrá contratarse por un plazo de cuatro meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo, pero una vez vencidos los términos señalados y en el caso de mantenerse el cargo ocupado con un trabajador en misión, a partir del día siguiente se entenderá que la empresa lo ha contratado, a partir de esa fecha, directa e indefinidamente y el trabajador tendrá derecho a los beneficios convencionales en los términos que le puedan corresponder según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

**b) Contratación Civil y Comercial:** La contratación civil o comercial que comprende aquellos casos en que, por razones técnicas, tecnológicas o para el desarrollo del objeto social, la Empresa necesite adelantar actividades en las que el contratista desarrolle su función autónoma e independiente, con sus propios medios y sin que sus trabajadores estén subordinados ni dependan en su trabajo de la Empresa.

En caso que se diere dependencia o subordinación del trabajador del contratista a la empresa, y se pruebe ese hecho, se entenderá que se trata de una intermediación de las que este artículo prohíbe.

Cuando la Empresa vaya a suscribir contratos con empresas de servicios temporales, civiles o comerciales, exigirá y velará cuidadosamente para que los derechos y garantías de los trabajadores se cumplan en su integridad y, además, que en cada contrato se estipulen cláusulas punitivas por su incumplimiento, las que serán señaladas por el Ministerio de Minas y Energía. De igual manera, para estos contratos, se deberán exigir condiciones razonables en relación con el transporte y la alimentación del personal que contrate.

Para garantizar el cumplimiento y efectividad de lo señalado en el literal b) de este artículo, la organización sindical en la empresa podrá citar al Comité de Relaciones Laborales para que conozca, revise y analice las posibles pruebas que pueda allegar y, en el caso de encontrar que se cumplen los requisitos previstos de subordinación o dependencia, mediante votación en el seno del Comité se convendrá la contratación de la persona a partir del día siguiente a su comprobación, con derecho a los beneficios convencionales según la ley en general y la presente convención.

En los eventos en que no haya acuerdo en la Comisión, en los términos previstos para hacerlo, será el juez competente el que resuelva la controversia con las consecuencias antes previstas a partir de la fecha en que se haya dado la subordinación o dependencia; para ello, de cada reunión del Comité se levantarán las actas respectivas con copia para cada parte con el fin de que puedan ser allegadas al juez cuando sea necesario.

Para velar por el cumplimiento de estos procesos y obligaciones, la empresa creará mecanismos de seguimiento y control periódico y suministrará la información que sobre el particular se le solicite, e igualmente atenderá y resolverá las reclamaciones que presente el sindicato.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LA SOCIEDAD GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.



**ARTÍCULO 58: GARANTÍAS PARA LA LIBERTAD SINDICAL.** La Empresa Grupo Energía Bogotá S.A. ESP respetará el ejercicio del derecho de asociación sindical en los términos previstos en el art 39 de la CN, con relación a los contratos civiles y comerciales que la empresa suscriba con personas naturales o jurídicas se incluirá una cláusula que promueva el cumplimiento de las normas del derecho laboral.

**ARTÍCULO 59: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.** Cuando el empleador tenga conocimiento de una conducta asumida por un trabajador que pudiera llegar a constituirse en falta de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el jefe inmediato citará a Audiencia de Descargos dentro de los quince (15) días subsiguientes, indicando los hechos y las razones que se imputan al trabajador, acompañando los informes que tenga en su poder. De la citación a descargos del trabajador inculpaado y sus anexos, le será enviada copia al Sindicato.

La audiencia de descargos se celebrará en el área de Gestión del Talento, con la asistencia de los delegados del empleador, el trabajador acusado y dos delegados de SINTRAELECOL, de ella se levantará un acta en la que se hará constar las intervenciones. Dicha acta se suscribirá por quienes han intervenido en la diligencia y copia de ella se entregará al trabajador y al Sindicato.

El Empleador tendrá doce (12) días contados a partir de la audiencia de descargos para comunicar al trabajador acusado y al Sindicato la decisión que ha tomado. Si la decisión es una suspensión disciplinaria o despido, se indicará en la comunicación la fecha a partir de la cual se impone.

Dentro de los doce (12) días siguientes a la comunicación que impone la sanción o el despido, el trabajador o el sindicato podrán recurrir al Comité De Relaciones Laborales para que revise la decisión del empleador, pero este reclamo no suspende la imposición de la sanción o el despido. Si el Comité modifica total o parcialmente la decisión del empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le retribuya los salarios dejados de devengar.

El Comité tendrá un lapso de veintiún (21) días para resolver el reclamo. En caso de empate se entiende que continúa en firme la decisión del empleador.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria o el despido, pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

**ARTÍCULO 60: ESTRUCTURA DE CARGOS.** La siguiente es la estructura de cargos vigente en LA EMPRESA, la cual solo podrá ser modificada por acuerdo entre las partes:

Cargos	Salario desde 1 de noviembre de 2019
Auxiliar de transporte	\$1.791.801
Auxilia de servicios	\$1.791.801
Auxiliar administrativo	\$2.062.628
Secretaria ejecutiva	\$3.005.518
Analista técnico	\$3.415.064
Técnico de obra	\$3.415.064
Técnico de subestaciones	\$3.840.756
Profesional Semi Junior	\$4.369.249
Profesional Junior	\$5.670.233
Profesional Senior	\$8.069.865

**PARÁGRAFO:** Las partes acuerdan que podrá hacerse modificaciones en los nombres de los cargos mencionados anteriormente, siempre y cuando no suponga una afectación en las condiciones laborales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 61: SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.** Con el fin de integrar la participación de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos corporativos, la empresa tendrá un Sistema de Evaluación de Desempeño para todos sus trabajadores acorde con los parámetros establecidos en los lineamientos corporativos, con el objeto de detectar debilidades y fortalezas en los equipos de trabajo. Para el pago del bono se pagará dos veces el sueldo básico del trabajador.

**PARÁGRAFO.** Este artículo para los trabajadores con salario integral se aplica excepto lo relacionado con el monto del pago, el cual se realizará de acuerdo con los lineamientos corporativos

**ARTÍCULO 62: SELECCIÓN DE PERSONAL.** Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la Empresa estime necesario cubrir.

Las vacantes serán cubiertas mediante traslados, promociones, ascensos o por nuevos ingresos. Para ocupar las vacantes que se produzcan en la Empresa, se considerarán los siguientes criterios:

1. Definido el perfil requerido para el cargo vacante, se efectuará la búsqueda de un posible candidato en el interior de la Empresa.
2. En caso de no contar con el perfil requerido en la Empresa, se acudirá a la selección de candidatos a nivel externo.

**Para los procesos anteriores se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:**

1. Un mínimo de experiencias en cargos de igual o menor categoría.
2. Consideración de la formación y capacitación recibida por el trabajador, que sea inherente al cargo vacante.
3. Pruebas psicotécnicas relacionadas con el cargo, cuando corresponda.
4. Examen teórico - práctico, en el caso que se requieran.
5. Evaluación del desempeño.
6. Aporte al mejoramiento de los procesos en la Empresa.

**ARTÍCULO 63: PRÁCTICAS EMPRESARIALES** La empresa le dará prioridad a los jóvenes menores de 25 años hijos de trabajadores para que realicen sus prácticas como requisitos para culminar sus estudios en: Etapa lectiva, etapa práctica, pasantías, judicatura, para los programas de estudios medios técnicos, formación complementaria, educación superior y programas de formación laboral, siempre y cuando se adecúen a los requerimientos de la empresa.

## **ARTÍCULO 64: ACUERDO MARCO SECTORIAL**

### **SECCIÓN I. ANTECEDENTES**

Los trabajadores de las Empresas de Energía Eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, SINTRAELECOL, presentaron al Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 y 1993, sendos documentos para convenir propuestas que, con el carácter de negociaciones nacionales, se incorporaran luego a manera de Convención Colectiva de Trabajo en los respectivos acuerdos suscritos en cada una de las Empresas. En los períodos señalados, y gracias a la intermediación del Ministerio, se suscribieron los respectivos acuerdos nacionales.

En el año de 1995 se presentó nuevamente un documento, denominado Pliego Único Nacional, que ha servido de base para las conversaciones actuales.

### **SECCIÓN II. EL ACUERDO MARCO SECTORIAL**

En la presente ocasión, el Ministerio de Minas y Energía expuso a la representación de los trabajadores un documento que contenía los siguientes aspectos:

1. Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las Empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional.
2. Que un Marco de acuerdos como éste no solo sirve para contribuir a preservar la supervivencia económica de las Empresas, sino también para hallar hacia adelante unos mecanismos de eficiencia y productividad que contribuyan a ese propósito y también a garantizar ante los usuarios la preservación del servicio público, además de velar por el cumplimiento de metas en este campo.
3. Que en consecuencia, es necesario establecer unos procedimientos adecuados al logro de soluciones realistas basadas en esta concertación de políticas, siempre y cuando las circunstancias así aconsejen y en ningún caso se perjudiquen ni los deberes legales de las Empresas, ni los derechos de los trabajadores, ni de los organismos que los representen.

A su vez SINTRAELECOL planteó:

1. La Constitución Política Nacional garantiza el derecho a la Negociación Colectiva y es deber del Gobierno promover la concentración de los conflictos como principio.
2. Corresponde al Ministerio de Minas y Energía adoptar la política para el Sector Eléctrico.
3. SINTRAELECOL es un Sindicato de Industrias que agrupa a la mayoría de los trabajadores en los establecimientos del Sector Eléctrico y tiene su representación para todos los efectos de la contratación colectiva según lo manda la Ley.
4. De conformidad con la Ley se pueden crear los mecanismos, reglas y procedimientos para el trámite y solución del Pliego Único Nacional presentado por SINTRAELECOL.

En tal virtud, y mientras las condiciones así lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se expiden más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la Sección III.

### **SECCIÓN III. COMPROMISOS**

a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuesta sociales, laborales o de la problemática Eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la Organización Sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.

b) La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la instalación.

c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La Comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las Empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.

d) Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales:

- De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;
- De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;
- De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada Empresa.

### **SECCIÓN IV. SITUACION ACTUAL**

En lo sucesivo las decisiones de naturaleza laboral que surjan del Acuerdo Marco Sectorial serán presentadas para que conjuntamente la Empresa y el Sindicato estudien y analicen todas y cada una de las decisiones del Acuerdo respectivo, con el objeto de concertar acuerdos para ser incorporados a la Convención Colectiva, según la naturaleza jurídica de la Empresa y sus posibilidades económicas. Estos acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes.

**ARTÍCULO 65: DEFINICIÓN DE IPC PONDERADO NACIONAL.** Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC total nacional año completo, la variación del índice de Precios al Consumidor para los DOCE (12) meses anteriores al inicio de cada año durante la vigencia de la convención, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

**ARTÍCULO 66: EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN.** La Empresa editará y distribuirá a cada trabajador un (1) ejemplar de la presente Convención, dentro de los primeros TREINTA (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella a cada uno de sus trabajadores y veinte (20) adicionales para la organización sindical.

Para constancia se firma, hoy a los treinta (30) días del mes de octubre de 2019

**POR LA EMPRESA GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.**

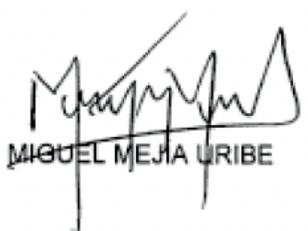
  
FREDDY ZULETA DÁVILA

  
FREDDY USSA LIZARAZO

  
JULIO ALARCÓN

  
ELIANA SALGUERO

  
LORENA GUTIÉRREZ LEÓN

  
MIGUEL MEJÍA URIBE

  
ROCIO LAGOS PRIETO

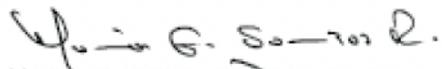
# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Y LA SOCIEDAD GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ S.A E.S.P.



Grupo Energía Bogotá

## POR EL SINDICATO SINTRAELECOL

  
MARÍA EUGENIA SANTOS, RIVERA

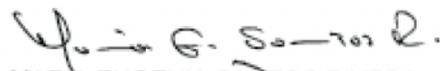
  
VILMA YOLANDA PORTILLA

  
LORENA GUTIERREZ LEÓN

  
MIGUEL MEJÍA URIBE

  
ROCIO LAGOS PRIETO

## POR EL SINDICATO SINTRAELECOL

  
MARÍA EUGENIA SANTOS, RIVERA

  
VILMA YOLANDA PORTILLA