

## PREAMBULO

Entre los suscritos Roosevelt Mesa Martínez en su carácter de Gerente General y representante legal de la EMPRESA de Energía de Boyacá S.A. E.S.P. y Pablo Emilio Santos Nieto, en su carácter de presidente nacional del SINDICATO de trabajadores de la energía de Colombia, SINTRAELECOL, se acuerda suscribir la convención colectiva de trabajo que se determina en los siguientes capítulos y cláusulas.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017 -2020

### CAPITULO I CLAUSULAS NORMATIVAS

**Cláusula 1.- DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN.** En la presente Convención Colectiva de Trabajo, son partes, la EMPRESA de Energía de Boyacá S.A. E.S.P., que en adelante se denominará LA EMPRESA y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA SINTRAELECOL, que en adelante se denominará EL SINDICATO.

Hace parte de la COMISION DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL, de una parte, el Ministerio de Minas y Energía, quien actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996; y de otra parte, el SINDICATO de Trabajadores de la Energía de Colombia, SINTRAELECOL, quien por su parte actúa en desarrollo del mismo Acuerdo, como organización Sindical de industria que agrupa a los trabajadores del sector. Con la finalidad de que las decisiones de naturaleza laboral que se establecen en esta Comisión, se incorporen en la Convención Colectiva.

**Cláusula 2.- PRINCIPIOS GENERALES.** La presente Convención colectiva se fundamenta en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales, aplicables a los trabajadores de la EMPRESA.

**Cláusula 3.- NORMAS PREEXISTENTES.** Las normas preexistentes, Convenciones Colectivas de Trabajo, acuerdos anteriores, y laudos arbitrales, que no hayan sido modificados por el presente Acuerdo, quedarán incorporados en la nueva Convención Colectiva que suscriba el SINDICATO con la EMPRESA.

**CLAUSULA 4.- RECONOCIMIENTOS DE ACUERDOS MARCO GLOBALES Y CONVENIOS DE LA OIT DEBIDAMENTE RATIFICADOS POR COLOMBIA.** Las partes de la presente convención colectiva acuerdan cumplir los principios de índole laboral contenidos en los Acuerdos Marcos Globales a los que se encuentren vinculados y durante el tiempo de dicha vinculación; así como los establecidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT debidamente ratificados por Colombia.

**Cláusula 5.- RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y AUTONOMÍA SINDICAL.** La EMPRESA reconoce al SINDICATO como único vocero de los trabajadores al servicio de la EMPRESA.

Así mismo la EMPRESA reconoce la afiliación del SINDICATO a Confederaciones y Federaciones Nacionales y a las demás donde posteriormente se afilien como también a las Federaciones Internacionales donde éstas se encuentren afiliadas, por lo tanto, la EMPRESA acepta a los miembros de los Comités Ejecutivos de las Organizaciones citadas como asesores del SINDICATO.

El SINDICATO goza de total y absoluta independencia frente a la EMPRESA para el nombramiento y designación de los representantes en los Comités en los cuales éste tenga participación.

**CLAUSULA 6.- PACTOS COLECTIVOS.** Mientras tenga vida jurídica el SINDICATO y este agrupe más de la tercera parte de los trabajadores al servicio de la EMPRESA, ésta no podrá suscribir pactos colectivos, por disposición expresa del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, la EMPRESA cumplirá la normatividad vigente relacionada con los Pactos colectivos, en especial lo señalado en el artículo 26, Capítulo I de la Ley 1453 de 2011.

**Cláusula 7.- ESTABILIDAD LABORAL.** Todos los trabajadores al servicio de la EMPRESA vinculados a término indefinido, tienen derecho a seguir laborando hasta tanto no incurran en justa causa de despido y no podrá la EMPRESA dar por terminada la relación laboral a ninguno de los trabajadores sino por justa causa observando plenamente los trámites constitucionales, legales y convencionales. Si por cualquier motivo la EMPRESA no actuase así, la EMPRESA, estará obligada a reintegrar al trabajador al mismo cargo o a uno de igual o superior categoría. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la EMPRESA con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido.

**Parágrafo:** 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.

A partir de la fecha los trabajadores que sean vinculados a término indefinido sin título profesional universitario, su salario de ingreso corresponderá a nivel Semicalificado.

**Cláusula 8.- INDEMNIZACIÓN Y BONIFICACIÓN POR RETIROS DE PERSONAL.**

1. La EMPRESA reconocerá veinte (20) días más por año sobre la ley vigente pagando dicho salario adicional para los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.
2. Los trabajadores que presenten renuncia voluntaria de su cargo, tendrán derecho a las siguientes bonificaciones de salario básico:

Con dos (2) años continuos de servicio

73 días

Con cuatro (4) años continuos de servicio	103	días
Con seis (6) años continuos de servicio	143	días
Con ocho (8) años continuos de servicio	158	días
Con diez (10) años continuos de servicio	178	días
Con doce (12) años continuos de servicio	183	días
Con catorce (14) años continuos de servicio	188	días
Con dieciséis (16) años continuos de servicio	198	días
Con dieciocho (18) años continuos o más de servicio	208	días

**Parágrafo:** Cuando el trabajador presente renuncia a su cargo, para hacer uso del derecho de pensión de jubilación, por llenar los requisitos de ley, tendrá derecho sólo a ciento veinte (120) días de salario básico como bonificación por retiro voluntario. Se exceptúan los trabajadores que hayan prestado sus servicios a la EMPRESA, por un lapso inferior a cinco (5) años.

**Cláusula 9.- SUSTITUCIÓN PATRONAL.** En caso de darse el fenómeno jurídico de Sustitución Patronal la EMPRESA y el SINDICATO se acogerán a lo establecido en los artículos 67, 68, 69 Y 70 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Cláusula 10.- AUXILIO POR ACCIDENTE DE TRANSITO EN EL TRABAJO.** Para el personal que conduzca vehículos de la EMPRESA y el que está al servicio de ésta con vinculación laboral y con autorización expresa o con ocasión del servicio y que en virtud de cualquiera de las causales de inculpación normadas por el Código Penal o por delito culposo en accidente de tránsito incurra en un hecho que motive acción policiva, judicial o penal, la EMPRESA pagará salario básico completo y costeará la defensa respectiva, exceptuándose los casos ocurridos por embriaguez o drogadicción.

El pago cesará cuando sea ejecutoriado el auto de detención sin beneficio de excarcelación.

**Cláusula 11.- VACANTES Y ASCENSOS.** Existe una vacante cuando el trabajador que ocupe un cargo sea ascendido, cuando se produzca su retiro definitivo de la EMPRESA, cuando se cree un nuevo cargo o cuando se produzca un traslado que genere vacante.

Las vacantes de los trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el procedimiento establecido o que se establezca para el efecto, en la EMPRESA.

Las vacantes se llenarán mediante concurso dentro de la misma Zona o sedes administrativas que no estén vinculadas a ninguna zona, convocado quince (15) días después de creada la vacante; en caso de no existir aspirantes en la zona o sede, o que ninguna persona lo apruebe, se hará concurso abierto para aspirantes de toda la EMPRESA. De declararse desierto el concurso, la EMPRESA tendrá la facultad de vincular personal externo.

La EMPRESA convocará a los aspirantes a los exámenes correspondientes a través de los avisos para el concurso fijados en cartelera, en los que se indique la fecha de los exámenes y los requisitos de los aspirantes con una antelación no inferior a quince (15) días hábiles de la fecha de ejecución de dichos exámenes. La promoción del ganador se hará efectiva dentro de los treinta (30) días siguientes de presentado el concurso.

273

Los requisitos y alternativas deberán ser establecidos de manera general para cada cargo, en el manual de funciones para lo cual la EMPRESA, continuará con la actualización permanente del mismo acorde a las necesidades de cada cargo y le informará al SINDICATO acerca de tales requisitos para que haga las observaciones que considere pertinentes.

Para proveer las vacantes de cargos del nivel profesional y cargos administrativos, la EMPRESA convocará también a concurso abierto a todos los funcionarios que cumplan los requisitos para el desempeño de éstos cargos, de conformidad con el procedimiento establecido o que se establezca en la EMPRESA.

**Parágrafo Primero:** Los temarios se deben elaborar de acuerdo a las necesidades del cargo con preguntas actualizadas y de fácil interpretación, obtenidas del Banco de Datos creado y actualizado por la EMPRESA, y serán escogidas al azar en el momento de efectuar el examen, en presencia de los aspirantes y representantes del SINDICATO.

El ganador del concurso recibirá igual salario del reemplazado sin desmejoramiento alguno. De las citaciones a los concursos la EMPRESA enviará copia al SINDICATO antes de efectuar el examen.

**Parágrafo Segundo:** Estas pruebas y exámenes tanto en el orden teórico como en el práctico serán calificadas por quien en su especialidad corresponda y sujetos a revisión por parte del SINDICATO. Dichos exámenes deben ser enviados al SINDICATO en un tiempo no mayor de (20) días de presentadas las pruebas por los aspirantes.

**Parágrafo Tercero:** En caso de empate en el resultado de las pruebas materia del examen, se resolverá a favor del trabajador más antiguo.

**Parágrafo Cuarto:** En la Dirección de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, se abrirá un archivo especial en el cual, y con carácter permanente se depositarán todos y cada uno de los documentos de cada examen en particular, incluyendo la circular en cartelera convocando a examen, los cuestionarios propuestos, las hojas de los exámenes de cada uno de los concursantes con sus respectivas calificaciones. Este archivo estará abierto a la consulta de todo el personal de la EMPRESA; siempre que el trabajador previamente lo haya autorizado.

**Parágrafo Quinto:** Los exámenes tendrán vigencia por un término de seis (6) meses así: Si practicado el examen varios aspirantes lo aprueban, ocupará la vacante el de mayor puntaje y si dentro de los seis (6) meses y siguientes al examen se presenta una nueva vacante la llenará quien siga en puntaje.

**Parágrafo Sexto:** Los exámenes tendrán el siguiente valor: el cincuenta por ciento (50%) para examen teórico, cuarenta por ciento (40%) para examen práctico y diez por ciento (10%) por antigüedad.

Para los trabajadores que se vinculen a partir de la firma de la presente convención colectiva la EMPRESA dictará capacitación en concientización y formación en sus valores corporativos, con el fin de facilitar la adaptación al empleo y cualificación e idoneidad para desempeñar el cargo al

127  
3

cual fue contratado. Durante el primer año de servicios y en cualquier momento de este periodo, la EMPRESA podrá aplicar las medidas administrativas previstas en la ley, incluyendo las contenidas en el artículo 64 del CST y las normas que la modifiquen o sustituyan.

**Cláusula 12.- ESCALAFON.** La EMPRESA en un término no mayor a 12 meses creará e implementará un escalafón para lo cual contratará una compañía especializada para que diseñe un sistema de escalafón con base en el análisis de la estructura actual para su correspondiente implementación. Este escalafón contendrá los siguientes aspectos:

- A. Estructura de cargos y funciones
- B. Escala salarial que se ajuste a dicha estructura.
- C. Políticas de movilidad horizontal y vertical al interior del escalafón de cargos y salarios.
- D. Programas de formación, desarrollo y promoción.

La EMPRESA consciente de la importancia de la participación del SINDICATO en la elaboración del escalafón, recibirá, oír, analizara y atenderá las propuestas que considere pertinentes, que sean presentadas por el SINDICATO para éste efecto.

Con base en el resultado que arroje el estudio, la EMPRESA implementará la estructura de escalafón definido.

Si después de estar implementado, se presentan diferencias en temas de interpretación de aplicación del escalafón, entre la EMPRESA y el SINDICATO, estas serán resueltas en el comité de relaciones laborales. Si en el Comité no hay acuerdo, la decisión final la tomará el Gerente General.

**Cláusula 13.- REEMPLAZOS.** Cuando un trabajador deba desempeñar transitoriamente por un periodo no menor de ocho (8) días, como encargado, de cumplir las actividades y/o responsabilidades que desempeña otro trabajador que tenga asignada mayor remuneración, este tendrá derecho a devengar el sueldo de la persona que reemplaza, por el tiempo que haya durado el reemplazo.

**Parágrafo Primero:** Cuando el reemplazo sea de igual nivel salarial el trabajador devengará el siguiente nivel de la escala existente, siempre y cuando este reemplazo no sea inferior a ocho (8) días hábiles.

**Parágrafo Segundo:** En todos los casos, los reemplazos, deberán previamente estar autorizados, constar por escrito y debidamente diligenciado el formato determinado por la EMPRESA para este efecto.

**Cláusula 14.- DESCUENTOS POR PERDIDA DE EQUIPO, ELEMENTOS Y HERRAMIENTAS.** Para los trabajadores que a la fecha estén en deuda por concepto de pérdida de herramientas y elementos devolutivos ante la EMPRESA, y autoricen por escrito a la EMPRESA, se les descontará en cuotas mensuales, así:

- a) Si el valor a pagar es menor o igual a 4 salarios mínimos diarios, pagará cuotas mensuales de un 10% o fracción.

127  
30

- b) Si el valor a pagar esta entre 4 y 10 salarios mínimos diarios, pagará cuotas mensuales correspondientes al ocho por ciento (8%) del valor de las herramientas o elementos a pagar.
- c) Si el valor a pagar es mayor a 10 salarios mínimos diarios pagará cuotas mensuales correspondientes al cinco por ciento (5%) del valor de las herramientas o elementos a pagar.

**Parágrafo Primero:** El valor de los elementos o herramientas a pagar, se definirá de acuerdo al sondeo de mercado, teniendo en cuenta las características de vida útil, obsolescencia y antigüedad.

**Parágrafo Segundo:** Una vez cancelada la totalidad del valor que trata el parágrafo primero de la presente Cláusula, la EMPRESA entregará el respectivo comprobante de pago al trabajador, comprobante con el cual el Almacenista hará los trámites respectivos.

**Cláusula 15.- NUEVAS TECNOLOGÍAS.** Entiéndase por nueva tecnología el empleo de máquinas electrónicas, microcomputación y en general la utilización de la informática y cibernética, la automatización y la computarización en el trabajo de oficina, tendiente a lograr un mayor grado de información y cálculo de las operaciones, así como la capacidad de almacenamiento de información, exactitud y velocidad de las operaciones cuyo rendimiento hacen que resulten económicamente más rentables.

Para lograr este objetivo la EMPRESA hará la coordinación entre la presente cláusula y la de Capacitación.

**Parágrafo:** La EMPRESA, garantizará el pleno empleo y el derecho al trabajo para los trabajadores desplazados a consecuencia de la adopción de nuevas tecnologías, y en ningún caso la adopción de nuevas tecnologías podrá constituir justa causa para terminar el contrato de trabajo, ni para desmejorar en cualquier forma las condiciones de trabajo existentes.

## CAPITULO II COMITÉS

**Cláusula 16.-COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.** El Comité de relaciones laborales de que habla el Código Sustantivo del Trabajo, estará integrado por cuatro (4) representantes del SINDICATO con sus respectivos suplentes y por cuatro (4) representantes de la EMPRESA con sus respectivos suplentes.

La designación de los representantes de las partes será comunicada recíprocamente.

El Comité de Relaciones Laborales sesionará ordinariamente los lunes cada dos (2) semanas a partir de las catorce (14) horas, y extraordinariamente cuando una de las partes así lo solicite.

Será competencia del Comité de Relaciones Laborales:

- a) La correcta aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo en caso de que una de las partes esté incumpliendo o dándole mala interpretación.

127  
23

- b) El estudio de liquidación de salario, horas extras o prestaciones sociales en caso de que sea solicitado por el trabajador
- c) La adjudicación de becas pactadas en esta Convención.
- d) Estudiar la aplicación de las sanciones ordenadas por la EMPRESA y determinar si se cumplió con el régimen de sanciones y los artículos 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo o de lo contrario se recurrirá al Artículo 114 del mismo Código.
- e) Todo aquello que afecta las relaciones de la EMPRESA y el trabajador en el orden individual o en el orden colectivo.
- f) Atender las solicitudes de ilustración sobre llamadas de atención.

De las actuaciones del Comité de Relaciones Laborales se levantarán las Actas correspondientes con copias para cada una de las partes.

**Cláusula 17.- RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.** Cuando un trabajador incurriere en una falta disciplinaria, se 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 lo cual seguirá el siguiente procedimiento:

1. Cometida la falta el Jefe Inmediato o el superior jerárquico amonestará al trabajador por escrito en la primera vez.
2. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la EMPRESA citará con cinco (5) días de anticipación a descargos al inculpado indicándole la falta que se le imputa, el día y la hora en que se cometió, cuando se puedan establecer, y la hora y el día en que debe presentarse a rendirlos. De esta comunicación se enviará copia al SINDICATO a fin de que este envíe a los dos (2) representantes.
3. Los representantes de la EMPRESA y el SINDICATO atenderán los descargos del inculpado. Si el trabajador lo desea puede desistir de la presencia de los representantes del SINDICATO y nombrar o no dos (2) compañeros de trabajo.
4. Se presume que el inculpado acepta los cargos, salvo fuerza mayor comprobada o caso fortuito cuando no concurriere en la fecha, día y hora señalada en la comunicación para presentar sus descargos.
5. La sanción quedará sin efecto o será nula cuando ocurran los siguientes hechos:
  - a) No haber sido notificada por escrito al trabajador la falta que dio lugar a la sanción, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la fecha de su conocimiento por parte de la EMPRESA.
  - b) No haber sido oído en descargos al trabajador, en la fecha señalada por la EMPRESA.
  - c) Omitir en los descargos, salvo renuncia del inculpado, la presencia de los representantes del SINDICATO o compañeros de trabajo.

**Parágrafo Primero:** Las sanciones que imponga la EMPRESA serán comunicadas al SINDICATO para ser estudiadas dentro del comité de Relaciones Laborales.

**Parágrafo Segundo.** Las sanciones serán impuestas por el Director de Talento Humano o quien haga sus veces y si estas son apeladas por el trabajador, resolverá en segunda instancia el Gerente General.

127  
23

**Parágrafo Tercero:** Si durante un (1) año consecutivo un trabajador no incurriere en una sola falta se les borrarán de su hoja de vida las anteriores faltas cuya sanción no sea superior a tres (3) días.

Las sanciones en dinero se aplicarán de acuerdo con el Artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Cláusula 18.- EL COMITÉ DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.** El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial está integrado por tres (3) representantes de la EMPRESA y tres (3) representantes del SINDICATO con sus respectivos suplentes.

Para el mejor desarrollo este Comité hará su propia reglamentación, tendiente siempre a mejorar lo previsto en la Legislación colombiana y en beneficio tanto de los trabajadores como de la EMPRESA.

**Cláusula 19.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** La EMPRESA organizará e implementará un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con los factores de riesgo presentes en los diferentes lugares de trabajo y los trabajadores expuestos, enmarcado en las disposiciones normativas aplicables en esta materia y contenidas en la Ley 100 de 1993, Decretos 1295 de 1994, 0472 de 2015, 1072 de 2015, 171 de 2016 y las Resoluciones 2013 de 1986, 2400 de 1979, 2413 de 1979, 1401 de 2007, 2646 de 2008, 1409 de 2012, 1565 de 2014, 1348 de 2009, 2643 de 2007, y demás normatividad que la modifique, aclare, sustituya o derogue; garantizando así un recurso humano especializado con experiencia en el sector eléctrico, que permita alcanzar los objetivos y actividades contempladas en este sistema aprobado por la EMPRESA.

EL COPASST - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ejercerá la vigilancia, evaluación y seguimiento continuo de la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo que se implemente en la EMPRESA.

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y el desarrollo del sistema, EL COPASST. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo formulará las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la EMPRESA al tomar la decisión de afiliación o retiro de las Administradoras de Riesgos Laborales.

EL COPASST. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, previos los estudios pertinentes, podrá presentar a la EMPRESA evaluaciones acerca de la ARL a la que están afiliados los trabajadores, con el fin de proponer acciones específicas de prevención o cambio de ARL dentro de las oportunidades legales.

EL COPASST. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo participará en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. La EMPRESA continuará realizando los exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los factores de riesgo a que están expuestos los trabajadores en sus diferentes puestos de trabajo y ejecutará programas de vigilancia epidemiológica que controlen la presencia de enfermedades laborales.

12/3



Igualmente continuará desarrollando programas de control técnico a los factores de riesgo, reduciendo la exposición de los trabajadores.

**Parágrafo Primero:** Nadie estará obligado a efectuar su trabajo violando las normas establecidas para su seguridad y sin utilizar los elementos de protección personal.

**Parágrafo Segundo:** La EMPRESA entregará los elementos de protección correspondientes a la actividad a desarrollar por el trabajador y estos son de obligatoria utilización por parte de quien ejecute la actividad.

**Parágrafo Tercero:** La EMPRESA velará por un ambiente laboral respetuoso, libre de discriminación y acoso, por razones de edad, color, raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual y discapacidad. Además, la EMPRESA consciente de la importancia de la mujer en la sociedad y que debe evitarse la violación de los derechos fundamentales de estas, propenderá por evitar cualquier acoso o violencia sexual.

**Parágrafo Cuarto:** La EMPRESA y el SINDICATO adelantarán las gestiones necesarias para que la ARL canalice los recursos que por ley corresponden a la financiación de proyectos especiales, hacia los programas orientados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico.

**Cláusula 20.- FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.** El Fondo Rotatorio de Vivienda creado en la Convención Colectiva 1984 - 1986 continuará su funcionamiento para lo cual la EMPRESA aportará para el primer año de vigencia de la presente Convención, la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO CATORCE MIL QUINIENTOS OCHENTA Y TRES pesos (\$259.114.583,00) M/CTE y para los siguientes años de vigencia de la presente convención, el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior; adicionales a los recursos de que dispone el Fondo en la actualidad, a los cuales se les hará la apropiación presupuestal para cada año.

Los dineros a que hace referencia la presente cláusula estarán disponibles como mínimo dentro de los sesenta (60) primeros días de cada año de vigencia de la Convención.

La EMPRESA y el SINDICATO efectuarán todas las gestiones necesarias para que el Fondo pueda contar con los recursos provenientes de las cesantías de los trabajadores. Para este efecto el Comité de Vivienda llevará a cabo los trámites legales y reglamentará lo pertinente siempre y cuando la ley lo permita.

**Parágrafo Primero:** La reglamentación respectiva del Fondo Rotatorio de Vivienda, la hará el Comité de Vivienda, integrado por tres (3) representantes de la EMPRESA y tres (3) representantes del SINDICATO, con sus respectivos suplentes y se reunirá cuatro veces al año y extraordinariamente cuando el comité lo considere.

**Parágrafo Segundo:** Este fondo a partir de la vigencia de la Presente Convención Colectiva se incrementará con los recaudos mensuales provenientes de los actuales préstamos y los que se causen a partir de la presente Convención por concepto de vivienda. Se aclara que, para poder

127  
3

tener derecho a un nuevo préstamo de vivienda por el mismo concepto, deberá haber cancelado mínimo el sesenta y cinco por ciento (65%) del valor pactado en el pagaré.

**Parágrafo Tercero:** Los préstamos para vivienda que se hagan con recursos de este fondo tendrán un plazo máximo de doce (12) años y hasta un monto de préstamo por trabajador de sesenta (60) salarios mínimos mensuales convencionales para compra o construcción y de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales convencionales para liberación hipotecaria o mejoras, donde se incluirá para efectos de amortización del crédito el descuento sobre el salario básico y los rubros que el trabajador estime convenientes tanto de los ingresos que tenga de la EMPRESA, así como otros ingresos de acuerdo con un estudio sobre la capacidad de pago efectuado por la EMPRESA. La actualización del reglamento vigente será realizada por el Comité de Vivienda. Dentro de los siguientes sesenta (60) días al cumplimiento de los requisitos exigidos por la EMPRESA, ésta girará el valor adjudicado, el cual solo empezará a descontarse al trabajador una vez recibido el valor del préstamo de vivienda.

Para los préstamos de vigencias anteriores, continuarán bajo las condiciones contractuales pactadas a la fecha de otorgamiento del préstamo. Para los créditos que se otorguen a partir de la vigencia de la presente convención, se aplicará un interés corriente del cinco por ciento (5%) anual durante el término que el beneficiario permanezca al servicio de la EMPRESA y el interés corriente bancario en caso de retiro de la misma, exceptuándose aquellos trabajadores que lleven más de diez (10) años continuos de servicio en la EMPRESA, quienes en caso de retiro por cualquier causa continuarán pagando un interés corriente del ocho por ciento (8%) anual hasta la cancelación del crédito. Las personas que se retiren en condición de pensionados continuarán pagando el interés pactado en el otorgamiento del crédito.

**Parágrafo Cuarto:** Los recursos de que trata esta cláusula serán canalizados en su totalidad y durante la vigencia de la presente Convención en la ejecución de planes de vivienda para los trabajadores de la EMPRESA, los cuales utilizarán dichos préstamos cancelando la cuota inicial correspondiente.

**Parágrafo Quinto:** No obstante lo anterior, cuando para la EMPRESA las circunstancias le sean favorables en el ámbito financiero presupuestal o de conveniencia social, el fondo de vivienda se podrá incrementar en sumas o porcentajes superiores a lo establecido en la presente cláusula y además se podrán ejecutar todas las acciones jurídicas y legales necesarias en procura de viabilizar la ejecución de los planes de vivienda.

**Cláusula 21.- COMITÉ DE DEPORTES.** La EMPRESA a través del Comité de Deportes integrado por dos (2) delegados del SINDICATO con sus respectivos suplentes y dos (2) delegados de la EMPRESA con sus respectivos suplentes y la presidencia de esta, continuará fomentando la cultura, el deporte y financiará los regalos navideños para los hijos de los trabajadores, menores de doce años, para lo cual:

- a) Se asignarán los valores correspondientes a retardos, permisos no remunerados, licencias y multas al personal, adicionando por parte de la EMPRESA para el primer año de vigencia de la presente convención, la suma de TRES MILLONES SETENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$3.075.944,00) M/CTE única y exclusivamente para compra de regalos navideños. Para los siguientes años de vigencia,

+273

este valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior. El manejo de estos dineros asignados estará a cargo del Comité de Deportes.

- b) Así mismo la EMPRESA impulsará los intercambios deportivos y culturales, para lo cual asignará para el primer año de vigencia, un monto de OCHENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS (\$88.347.472.00) y para los siguientes años de vigencia de la presente convención el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

La EMPRESA continuará realizando las actividades acostumbradas, en procura, de la integración de sus trabajadores y coadyuvando con el espíritu navideño y las celebraciones de fin de año de sus hijos, para lo cual realizará las integraciones con motivo del día de la Secretaria, Madre, Mujer y Profesional, celebración del día de los niños, al igual que dispondrá de los recursos necesarios para la obtención de la canasta navideña y la reunión de integración de despedida de fin de año de los trabajadores.

### CAPITULO III SERVICIOS Y AUXILIOS MÉDICOS

Con base en la reglamentación concertada entre la EMPRESA y el SINDICATO, con el fin de garantizar la eficiencia, racionalización, control y transparencia en la prestación de los servicios de este Capítulo, para los trabajadores y su núcleo familiar dependiente, (en adelante léase como núcleo familiar dependiente, el cónyuge o compañera(o) permanente, los hijos menores de dieciocho (18) años y los hijos menores de veinticinco (25) años que dependan económicamente del trabajador, los hijos en situación de discapacidad a cualquier edad y los padres del trabajador soltero que dependan económicamente de él). La dependencia económica estará certificada mediante la presentación de declaraciones extra juicio.

Para estos efectos, la EMPRESA, asignará en el primer año de vigencia la suma de MIL DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA pesos (\$1.277.463.630) MONEDA CORRIENTE y para los siguientes años de vigencia de la presente convención, el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, en un plazo no mayor a tres (3) meses, contados a partir de la firma de la presente convención reglamentará el uso detallado de la prestación de los servicios de este capítulo. Además, semestralmente revisarán y actualizarán, de ser necesario, dicha reglamentación

**Cláusula 22-. SERVICIO MEDICO ASISTENCIAL.** Con el fin de atender los Servicios Médicos a los trabajadores y su núcleo familiar dependiente, la EMPRESA contratará los servicios de la caja de compensación familiar a la que esté afiliada, para brindar la atención requerida en los municipios en los cuales preste ese servicio, esa caja.

+27  
3

**Parágrafo Primero:** La EMPRESA reconocerá el cien por ciento (100%) del valor de copagos que se generen por: hospitalización e intervenciones quirúrgicas, a los beneficiarios del trabajador que se encuentren registrados como tal ante el sistema de salud.

**Parágrafo Segundo:** la EMPRESA reconocerá a los trabajadores y su núcleo familiar dependiente, el valor de la factura de los medicamentos, el cual no podrá ser superior a los valores fijados por la Comisión Nacional de Precios de Medicamentos del Ministerio de Salud, de acuerdo con las formulas dadas por la Caja de Compensación Familiar a la que este afiliada y autorizadas por la EMPRESA.

Su pago se hará efectivo en la segunda quincena de cada mes siempre que el trabajador presente las respectivas facturas de compra, en el mes siguiente a su expedición.

**Parágrafo Tercero:** En caso de hospitalización del trabajador o miembro de su núcleo familiar dependiente, La EMPRESA reconocerá a los trabajadores para cada año de vigencia de la presente Convención, CIENTO SIETE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$107.895,00) M/CTE, el cual se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior para cubrir los gastos adicionales a los hospitalarios.

**Parágrafo Cuarto:** la EMPRESA y el SINDICATO podrán acordar que los beneficios aquí establecidos, se canalicen a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de modo que los beneficios extralegales establecidos se pacten como planes complementarios adicionales al Plan Obligatorio de Salud del Régimen Contributivo.

La armonización de beneficios aquí prevista no implica reconocimiento de más derechos de los actualmente vigentes ni desmejora de los mismos.

**Cláusula 23.- SERVICIOS ODONTOLÓGICOS.** La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores, a su núcleo familiar dependiente y a los hijos mayores de dieciocho años en situación de discapacidad y que dependan económicamente del trabajador, el cien por ciento (100%) del valor total de la prótesis dental removible, igualmente reconocerá el setenta por ciento (70%) de la prótesis fija con un tope para cada año de vigencia de la presente Convención, de DOSCIENTOS NOVENTA MIL PESOS (\$290.000,00) M/CTE por una sola vez al año, verificándose por parte de la EMPRESA la ejecución del trabajo a través de un Odontólogo.

La EMPRESA elegirá los profesionales que deben prestar ese servicio en mínimo de (20) Odontólogos y el citado porcentaje será reembolsado al trabajador mediante la presentación del recibo de pago expedido por el Odontólogo correspondiente.

Cuando por algún motivo el trabajador no desee contratar los servicios de dichos profesionales, la EMPRESA reconocerá el valor de la presente Cláusula previa presentación de tres (3) cotizaciones siempre y cuando se encuentre dentro de los valores de referencia pactados con los Odontólogos elegidos por la EMPRESA.

Así mismo la EMPRESA reconocerá el valor de las extracciones dentales practicadas por la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la EMPRESA, o por el Odontólogo autorizado donde no exista dispensario de la caja de compensación, a los trabajadores, el

cónyuge o compañera(o) permanente, los hijos menores de dieciocho (18) años, los hijos en situación de discapacidad a cualquier edad y los hijos menores de veinticinco (25) años que dependan económicamente del trabajador.

**Parágrafo:** Las boletas para el Odontólogo deberán ir firmadas por el funcionario que la EMPRESA autorice y las cuentas sólo serán pagadas con el visto bueno de dicho funcionario.

**Cláusula 24.- SERVICIOS OFTALMOLÓGICOS.** La EMPRESA reconocerá el valor de los servicios oftalmológicos que fueren necesarios, así como el costo total del tratamiento, y adaptación de medios visuales que tuvieren necesidad los trabajadores. Este beneficio se hace extensivo al cónyuge y a un (1) hijo, por una sola vez, cada dos años, en la vigencia de la presente Convención.

Se reconocerá el primer año de vigencia de la presente Convención el valor de CIENTO VEINTISEIS MIL CIENTO VEINTISIETE pesos (\$126.127,00) M/CTE; por concepto de montura, al trabajador, su cónyuge o compañero permanente, dos hijos menores de dieciocho (18) años que dependan económicamente de él y los padres del trabajador soltero que dependan económicamente de él, por una sola vez y en la vigencia de la presente convención, a cada beneficiario. Para los siguientes años de vigencia, el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

**Parágrafo:** Se excluyen de esta cláusula los servicios prestados por la EPS.

**Cláusula 25.- AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJO.** Cada vez que se produzca el nacimiento del hijo de un trabajador, la EMPRESA reconocerá para el primer año de vigencia de la presente convención, un auxilio de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000,00) M/CTE, y para los siguientes años de vigencia el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

**Cláusula 26.- EXÁMENES RADIOSCOPICOS.** La EMPRESA anualmente practicará a sus trabajadores, exámenes de prevención de cáncer de acuerdo a las recomendaciones de un especialista. Así mismo, practicará exámenes audio métricos y de pulmones, para aquellos trabajadores que por condiciones propias de su oficio lo requieran.

**Cláusula 27.- FONDO PARA CALAMIDAD.**

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el fondo para calamidad será por la suma de CIENTO SESENTA MILLONES DE PESOS (\$160.000.000) M/CTE, con una tasa de interés del cero por ciento (0%).

Estos recursos se distribuirán en las diferentes zonas de la EMPRESA, de la siguiente forma:

ZONA CENTRO – EDIFICIO ADMINISTRATIVO	\$69.400.000
ZONA TUNDAMA	\$15.700.000
ZONA SUGAMUXI	\$17.200.000
ZONA OCCIDENTE	\$13.600.000
ZONA ORIENTE	\$11.800.000
ZONA NORTE	\$11.100.000
ZONA RICAURTE	\$11.100.000

+27  
=3

ZONA PUERTO BOYACÁ

\$10.100.000

El monto de préstamo para calamidad será hasta de SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$700.000) y la suma prestada al trabajador deberá cancelarse al cierre de la vigencia fiscal y por una sola vez cada año de esa vigencia.

Dicho fondo se destinará para otorgar préstamos a los trabajadores por concepto de calamidades, circunstancia que será comprobada previamente por la EMPRESA.

Para los efectos de la presente cláusula, se entiende por calamidad, la ocurrencia de cualquiera de las siguientes situaciones que afectan directamente al trabajador.

- Eventos que ocasionen daños y perjuicios al patrimonio del trabajador.
- Hurto en la vivienda que habita el trabajador.
- Por una sola vez durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, por acciones judiciales o administrativas con medida cautelar que coloquen en riesgo la vivienda de propiedad y que esté habitada por el trabajador.
- Afectación de la vivienda de propiedad o de habitación del trabajador, por derrumbe, deslizamiento, inundación, terremoto, huracán, incendio, descarga atmosférica, explosión, graves daños causados por acción u omisión de terceros; grave avería de las instalaciones eléctricas, de gas, acueducto o alcantarillado, estructuras, paredes o techos.
- Declaratoria de ruina u orden de evacuación por autoridad competente de la vivienda propiedad y que esté habitada por el trabajador.
- Procedimientos médico-quirúrgicos, equipos para recuperación médica, tratamientos de enfermedades catastróficas o ruinosas, entre otros, cuyos gastos sobrepasen su capacidad económica, siempre y cuando estos hechos no hayan sido cubiertos por Entidades Promotoras de Salud (E.P.S.), contratos de Medicina Prepagada o Contratos de Hospitalización y Cirugía y que no sean cubiertos por otros fondos o beneficios existentes en la EMPRESA. Se excluyen, dentro de las áreas de salud, cirugías plásticas o cualquier procedimiento con fines estéticos. Este ítem aplica para el trabajador, cónyuge o compañero (a) permanente, hijos, padres del trabajador.
- Otras situaciones graves y no previsibles que afectan directamente al trabajador y que provengan de un caso fortuito o fuerza mayor. Procedimiento que será reglamentado en el marco del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

#### CAPITULO IV PRIMAS Y FACTORES SALARIALES

**Cláusula 28.- PRIMA DE SERVICIOS.** La EMPRESA pagará a sus trabajadores cuarenta y cinco (45) días de salario básico en el mes de junio y cuarenta y cinco (45) días en el mes de diciembre, los cuales se cancelarán según lo establecido en el calendario laboral, sin tener en cuenta para su liquidación cualquier otro factor ajeno o distinto al del solo salario básico.

+27<sub>3</sub>

**Parágrafo Primero:** Dentro de las primas anteriores están comprendidas las primas legales existentes.

**Parágrafo Segundo:** Así mismo la EMPRESA dará una bonificación a cada uno de sus trabajadores así: Para el primer año una bonificación equivalente a cinco (5) días de salario básico y los siguientes años de vigencia equivalente a cinco (5) días de salario básico, pagaderos en el mes de diciembre teniendo en cuenta que estas bonificaciones no harán factor prestacional.

**Cláusula 29.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** La EMPRESA pagará a sus trabajadores por una sola vez y a partir de la vigencia de la presente Convención, una prima de antigüedad así:

Con cinco (5) años continuos de trabajo	22 días
Con diez (10) años continuos de trabajo	42 días
Con trece (13) años continuos de trabajo	47 días
Con quince (15) años continuos de trabajo	57 días
Con dieciocho (18) años continuos de trabajo	63 días
Con veinte (20) años continuos de trabajo	69 días
Con veintitrés (23) años continuos de trabajo	71 días
Con veinticinco (25) años continuos de trabajo	73 días
Con veintiocho (28) años continuos de trabajo	76 días
Con treinta años (30) años continuos o más de trabajo	80 días

Además, en caso de retiro definitivo del trabajador la EMPRESA reconocerá la prima proporcional cuando el trabajador haya prestado sus servicios a la EMPRESA en forma continua y como mínimo dos años y medio (2.5), después de la última prima.

**Cláusula 30.- PRIMA DE LOCALIZACIÓN.** La EMPRESA reconocerá para cada año de vigencia de la presente Convención, la suma de TREINTA Y TRES MIL NOVENTA Y SEIS PESOS (\$33.096,00) M/CTE, mensuales, a los trabajadores con ubicación permanente en los siguientes municipios: Borbur, San Luis de Gaceno, Santa María, Labranzagrande, Nare, Paya, Pisba, Quípama, Coper, Maripí, Buenavista, Miraflores, Páez, Campohermoso, La Victoria, Pajarito, Chivor, Chita, Chiscas, Güican, Socotá, Guateque y El Cocuy.

Para los municipios de: Puerto Boyacá, Muzo, Otanche, Briceño, Cubará y Pauna para cada año de vigencia de la presente Convención, la suma de CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$43.875,00) M/CTE.

**Parágrafo:** Esta prima es independiente del sueldo, salario o jornal del trabajador y no constituye salario ni factor prestacional, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Cláusula 31.- VACACIONES.** La EMPRESA pagará a sus trabajadores el valor equivalente a cincuenta días (50) por concepto de vacaciones, disfrutando el trabajador del descanso señalado por la ley.

Los cincuenta días (50) serán liquidados en la siguiente forma: (22) días salario promedio de acuerdo a la ley y los restantes veintiocho (28) días liquidados sobre el salario básico.

+27  
= 3

**Parágrafo Primero:** En caso de retiro de un trabajador por cualquier causa diferente a la de mala conducta, la EMPRESA liquidará vacaciones de acuerdo a lo establecido por la Convención y proporcionalmente a estos cincuenta (50) días por fracción de año.

**Parágrafo Segundo:** En cuanto a esta cláusula se aclara que cualquier posible aumento en relación con vacaciones decretado por el Gobierno Nacional, en desarrollo de una eventual modificación del calendario laboral será independiente de lo aquí pactado.

**Parágrafo Tercero:** Para efecto de disfrute de las vacaciones en tiempo, los días sábados no se computarán como hábiles.

**Cláusula 32.- LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES.** La EMPRESA liquidará las prestaciones sociales de acuerdo con la reglamentación y términos de la presente Convención. Para tal liquidación se tendrán en cuenta única y exclusivamente los siguientes factores:

- a. Salario básico
- b. Prima de junio
- c. Prima de diciembre
- d. Prima de antigüedad
- e. Horas extras
- f. Porcentaje nocturno
- g. Viáticos dentro del país
- h. Subsidio de transporte: Para aquellos trabajadores que lo reciben en dinero y no superan el tope legal.

**Cláusula 33.- PAGO DE CESANTÍAS.** La EMPRESA se compromete a liquidar y pagar las cesantías parciales a que tenga derecho cada uno de sus trabajadores, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la presentación de la respectiva documentación debidamente legalizada. Así mismo continuará pagando el doce por ciento (12%) de los intereses de las cesantías dentro de los términos y tal como lo establece la Ley.

## CAPITULO V AUXILIOS GENERALES

**Cláusula 34.- AUXILIO POR ENFERMEDAD.** En caso de incapacidad ocasionada por enfermedad laboral, no laboral o accidente de trabajo, la EMPRESA reconocerá la totalidad del salario por el tiempo que determine la ley. La incapacidad debe presentarse a la dirección de Talento Humano dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su fecha de expedición.

**Cláusula 35.- AUXILIO DE ALIMENTACIÓN.** La EMPRESA pagará un auxilio de alimentación para el primer año de vigencia de la presente convención la suma de cinco MIL PESOS (\$5.000,00) M/CTE, diarios a cada uno de sus trabajadores que laboren fuera de su sede habitual y que no generen viático; se entiende por sede el casco urbano; y para los siguientes años de vigencia el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

123



Este reconocimiento se hará siempre y cuando el trabajador se encuentre en cumplimiento de sus funciones y cuando la jornada laboral fuera de la sede sea superior a seis (6) horas. Este auxilio no es salario.

**Cláusula 36.- AUXILIO ESCOLAR.** La EMPRESA pagará a sus trabajadores, por cada hijo que se encuentre estudiando en: PRE-ESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA, un auxilio que corresponderá para el primer año de vigencia de la presente convención a la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000). Para los siguientes años de vigencia el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

El auxilio se pierde con la no aprobación del curso, a excepción de enfermedad certificada por el director del plantel. Cada trabajador no podrá recibir los auxilios de que trata esta Cláusula para más de cuatro (4) hijos.

**Cláusula 37.- BECAS UNIVERSITARIAS E INDUSTRIALES.** La EMPRESA concederá para hijos de trabajadores ochenta (80) becas universitarias, que para el primer año de vigencia de la presente convención corresponderá a la suma de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000,00) M/CTE, cada una. Para los siguientes años de vigencia, el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

Estas becas serán adjudicadas por el Comité de Relaciones Laborales. Las becas se entienden por semestre académico cursando con mínimo tres (3) materias inscritas, que hagan parte del programa de estudios y se concederán para hijos de trabajadores que adelanten cualquier carrera universitaria. Esta beca se perderá cuando el alumno beneficiado sea reprobado en tres (3) o más materias en el semestre correspondiente.

El Comité de Relaciones Laborales, al adjudicar las becas dará prelación a los estudiantes de Universidades Públicas, incrementando en un 10% la nota obtenida en el respectivo semestre.

**Cláusula 38.- BECA ESPECIAL.** La EMPRESA establece una beca para matrícula y pensión escolar mensual, para un hijo del trabajador que fallezca, la cual abarcará el tiempo concerniente a los estudios en el país de primaria y bachillerato. Dicha beca fenecerá en el momento en que el becado termine o abandone su bachillerato clásico, técnico comercial o normalista o llegase a incurrir en pérdida de un curso.

En el caso de estudios universitarios en el País, la EMPRESA auxiliará con un cincuenta por ciento (50%) del costo de la matrícula por periodo semestral o anual.

Para hacer uso de esta beca, el estudiante deberá acreditar:

1. Ser hijo del trabajador fallecido.
2. Certificado de matrícula.
3. Recibo de pago de matrícula y/o pensión según la tarifa correspondiente al respectivo instituto o entidad educativa para el correspondiente periodo académico.

1273

4. Certificado de calificaciones al concluir el ejercicio de cada uno de los calendarios lectivos, como constancia de aprobación satisfactoria. En el caso de estudios universitarios se entenderá perdido el semestre cuando se pierdan tres (3) o más asignaturas.

**Cláusula 39.- SUBSIDIO EDUCACIONAL.** La EMPRESA reconocerá como Subsidio Educativo, realizado dentro del país, presencial o a distancia, las sumas pagadas por sus trabajadores cuando adelanten estudios por semestre o año lectivo en institutos de capacitación escolar, técnica o universitaria, contrayéndose este subsidio a los valores respectivos fijados como canon de matrícula y pensión mensual por el establecimiento educativo respectivo. Para quienes inicien estudios a partir de la presente convención, los estudios objeto de este subsidio serán: Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Mecatrónica, Diseño Industrial, Telecomunicaciones, Licenciatura en Electricidad, Mecánica y Salud Ocupacional, así como Tecnologías afines a las carreras anteriores. Para las demás carreras, para el primer año de vigencia de la presente convención, se financiará hasta un tope de UN MILLON OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN MIL QUINIETOS TREINTA CINCO pesos (\$1.891.535), y para los siguientes años de vigencia este valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

En caso de postgrado se limitará a uno durante la vigencia de la presente Convención.

**Parágrafo Primero:** Para el pago de subsidio de que trata la presente cláusula el beneficiario deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Certificado de matrícula y su valor correspondiente.
- b) Recibo de pago de la pensión mensual o del periodo de pago que aplique, según tarifa correspondiente del respectivo Instituto o Entidad Educativa.
- c) Certificado de asistencia a clase en el mismo mes o periodo de pago. Este requisito no es aplicable para estudios universitarios.
- d) El certificado de calificaciones al concluir el ejercicio de cada uno de los calendarios lectivos como constancia de aprobación satisfactoria.

La EMPRESA gestionará con las entidades educativas de la región la creación de carreras técnicas o programas relacionados con el objeto social de la misma.

**Cláusula 40.- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.** La EMPRESA continuará dando apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, reorientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica y hacia la atención de los servicios al usuario, principalmente.

**Parágrafo:** Toda la infraestructura de equipos, materiales de trabajo y salones de enseñanza que se encuentren disponibles en las diferentes sedes se orientarán al servicio de los programas de capacitación.

**Cláusula 41.- PATROCINIO A APRENDICES.** La EMPRESA patrocinará preferencialmente con el cupo de ley a los hijos de los trabajadores en el SENA. *raci23*

## CAPITULO VI GARANTIAS Y AUXILIOS SINDICALES

**Cláusula 42.- ACUERDO GARANTIAS SINDICALES.** La EMPRESA, no sancionará ni despedirá a ningún trabajador ni adelantará ninguna acción disciplinaria contra los afiliados al SINDICATO en razón de las actividades que se hayan desarrollado con motivo de las discusiones del Pliego de peticiones presentado por el SINDICATO a la EMPRESA.

En desarrollo de las normas constitucionales y de los convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, se garantiza al SINDICATO los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

La EMPRESA mantiene los fueros sindicales y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

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

Durante el proceso de incorporación de las decisiones de la comisión del Acuerdo marco Sectorial en la convención de cada una de las EMPRESAS en donde este se aplique, las EMPRESAS mantendrán las garantías sindicales a sus delegados en el Acuerdo Marco Sectorial.

**Cláusula 43.- PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES.** La EMPRESA se compromete a trasladar a los trabajadores que sean amenazados de muerte por razón de la situación política-social que vive el país, previa certificación del hecho expedida por el delegado de la Procuraduría, de su jurisdicción correspondiente.

En caso de secuestro o desaparición forzada la EMPRESA continuará pagando el salario y demás beneficios convencionales a la persona que tenga derecho según la ley, hasta por un periodo de un (1) año.

**Cláusula 44.- PERMISOS SINDICALES Y CONVENCIONALES.** La EMPRESA concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados con base en el salario que se encuentren devengando.

- a) A los delegados del SINDICATO que legalmente tengan que asistir a congresos sindicales de carácter departamental, nacional e internacional, y que sean programados por las federaciones, confederaciones nacionales e internacionales donde estos se encuentren afiliados, por el tiempo que duren estos congresos y el necesario para efectos del viaje.
- b) Hasta dos (2) trabajadores para que asistan a cada uno de los diferentes cursos sindicales dentro y fuera del país, programados por las entidades ya relacionadas, o por organismos internacionales de los cuales son filiales, por el tiempo de duración de tales certámenes. En caso de cursos simultáneos se limita a dos (2) personas. Será privativo del SINDICATO la elección de los trabajadores que concurren a los eventos de que tratan los literales a. y b. de esta cláusula.

- c) La EMPRESA concederá permiso permanente remunerado, incluidas las prestaciones sociales, para dos (2) trabajadores, los cuales serán escogidos de la subdirectiva y comunicados a la EMPRESA por el presidente de la subdirectiva del SINDICATO. El permiso se remunerará con el valor del salario básico mensual, más un cinco (5%) por ciento del mismo; porcentaje que no constituye salario. No obstante, este porcentaje se tomará en cuenta para la liquidación de cesantías y el pago de aportes a seguridad social y parafiscales.
- d) La EMPRESA concederá los permisos y viáticos que requieran los integrantes del comité de Relaciones Laborales (reuniones quincenales), Comité de Deportes (reuniones bimestrales), Comité de Medicina, Higiene y seguridad Industrial (reuniones mensuales), Comité de Vivienda (cuatro reuniones en el año), para asistir a las reuniones según programación anual que se defina en el comité de Relaciones Laborales. El permiso y viático serán reconocidos al miembro principal o al suplente solo cuando el principal no asista.
- e) La EMPRESA concederá cinco (5) días continuos o discontinuos de permiso remunerado al mes, para otro directivo sindical siendo privativo de la subdirectiva del SINDICATO la escogencia del mismo.
- f) Para los delegados que deban asistir a las reuniones de Asamblea Ordinaria Nacional, por el tiempo que duren éstas, adicionando un día para el desplazamiento. Este día adicional podrá ser utilizado para viajar de ida o para el de regreso a su sede de trabajo.
- g) La EMPRESA concederá un (1) día de permiso al mes para cada miembro de la Subdirectiva Departamental, no acumulables para que asistan a sus reuniones de Junta Directiva.
- h) Para miembros del SINDICATO que resulten elegidos a la Junta Directiva Nacional o para integrar el Comité ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado el SINDICATO, la EMPRESA otorgará un (1) permiso permanente remunerado, con el salario promedio mensual correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso.

Sólo para efectos del presente permiso, el cálculo del salario promedio se realizará de conformidad con lo establecido en la ley, sin tener en cuenta la prima de antigüedad.

- i) En caso de luto, en los términos de la Ley 1280 de 2009 o aquella que la modifique, sustituya o derogue, la EMPRESA concederá dos (2) días hábiles adicionales a los previstos en la Ley, siempre y cuando el trabajador deba desplazarse a una ciudad diferente a su sede habitual de trabajo, que implique un tiempo superior a ocho (8) horas de desplazamiento.
- j) En caso de gravedad de padres, hijos, cónyuge o compañero (a) permanente y/o hermanos del trabajador, previa certificación del médico que atiende al paciente, la EMPRESA concederá permiso remunerado hasta por cuatro (4) días hábiles.
- k) El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a tres (3) días hábiles de descanso.
- l) La EMPRESA concederá cinco (5) días hábiles adicionales a lo establecido en la Ley para la licencia de maternidad.
- m) La EMPRESA concederá un (1) día hábil adicional a lo establecido en la Ley para la licencia de paternidad.
- n) La EMPRESA concederá una hora diaria adicional a la establecida en la Ley, a las madres para la lactancia de sus hijos desde cuando regresen de la licencia de maternidad y hasta

1273

cuando el niño o niña cumpla siete (7) meses de edad, hora que se tomará a elección de la madre.

- o) Para los trabajadores que adelanten estudios se otorgará una (1) hora diaria de permiso de las 17:00 a las 18:00 horas.

Se excluye de este permiso a los trabajadores que adelanten estudios de lo siguiente: culinaria, pastillaje, belleza, danzas, pintura, gimnasia, corte, confección, etc., y las afines a estas.

**Cláusula 45.- AYUDAS AL SINDICATO.** La EMPRESA ayudará al SINDICATO para el primer año de vigencia de la presente convención con la suma de UN MILLON OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN MIL QUINIENTOS TREINTA CINCO PESOS (\$1.891.535) mensuales, y para los siguientes años de vigencia este valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior. Valores destinados al pago de funcionarios de la Organización.

**Parágrafo Primero:** La EMPRESA otorgará al SINDICATO para bienestar Social y Capacitación de los trabajadores, en el primer año de vigencia de la presente convención la suma de DOCE MILLONES DOSCIENTOS OCHO MIL PESOS (\$12.208.000,00) M/CTE. Para los siguientes años de vigencia, el valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

Esta ayuda será girada al SINDICATO treinta (30) días después de haber presentado el plan de inversión y los documentos que garanticen la destinación.

**Parágrafo segundo.** La EMPRESA otorgará al SINDICATO, por una sola vez, la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000,00) M/CTE con destino a la Junta Directiva Nacional.

**Cláusula 46.- CARTELERAS.** El SINDICATO y las Cooperativas seguirán haciendo uso de los sitios de carteleras ubicadas dentro de la EMPRESA, para colocar sus boletines informativos.

## CAPITULO VII AUXILIOS ESPECIALES Y DOTACION

**Cláusula 47.- SEGURO DE VIDA.** La EMPRESA tomará y renovará cada año un seguro de vida colectivo para sus trabajadores por un valor de treinta y cinco millones (\$35.000.000.00), que cubra además cada una de las siguientes contingencias:

- Incapacidad total y permanente por enfermedad o accidente.
- Incapacidad Permanente Parcial.
- Renta diaria por incapacidad Total Temporal por enfermedad o accidente.
- Fallecimiento accidental y beneficios por desmembración.

Las condiciones de este seguro se establecerán en el acuerdo al anexo de la póliza.

**Parágrafo Primero:** En caso que el mercado asegurador no ofrezca las coberturas, la EMPRESA y el SINDICATO buscarán las alternativas de solución.

123  
=3

**Parágrafo Segundo:** El Seguro será pagado al trabajador o a los beneficiarios establecidos por el asegurado, o en su defecto los de ley.

**CLAUSULA 48.- PÓLIZA EXEQUIAL:** La EMPRESA tomará y renovará cada año una póliza o seguro exequial que cubra al trabajador, cónyuge o compañera (o) permanente, hijos y padres del trabajador sin límite de edad y de permanencia.

Los cubrimientos están detallados en el anexo de la póliza.

**Parágrafo Primero:** En caso que el mercado asegurador no ofrezca las coberturas, la EMPRESA y el SINDICATO buscarán las alternativas de solución

**Cláusula 49.- PROTECCIÓN POR INVALIDEZ:** Cuando por invalidez derivada directamente del servicio a la EMPRESA o por enfermedad laboral calificada a un trabajador y éste se vea afectado en el aspecto económico, si lo desea podrá acordar con la EMPRESA su retiro o en caso contrario la EMPRESA continuará empleándolo en un oficio acorde con su nueva capacidad de trabajo, según la evaluación correspondiente certificada por la entidad competente. Dicho empleo se hará sin perjuicio de la indemnización o pensión que el régimen de seguridad social deba reconocer al afectado.

**Parágrafo:** La EMPRESA coordinará con cualquier Instituto de rehabilitación, la capacitación del trabajador que se encuentre en la situación prevista en esta cláusula.

**Cláusula 50.- PERSONAL CON SUELDO DE RETIRO.** A partir de la firma de la presente Convención, la EMPRESA no vinculará personal, que se beneficie de la convención, a término indefinido con sueldo de retiro o pensión de jubilación, excepto personal dedicado a seguridad.

**Cláusula 51.- PAGO SERVICIO ELÉCTRICO:** La EMPRESA exonera a todos los trabajadores, y a los pensionados que hayan laborado veinte (20) años como mínimo al servicio de la misma del pago del servicio ya sea administrado directa o indirectamente por la EMPRESA, hasta un máximo de cuatrocientos (400) kilovatios/hora mensual por tarifa residencial monofásica y de setecientos (700) kilovatios/hora mensual para la tarifa residencial (trifásica).

En caso de exceso éste será pagado por el trabajador conforme a las tarifas vigentes en el momento de la facturación. Se aclara que esta concesión beneficiará únicamente al trabajador que ocupe la casa en su totalidad y por su cuenta. Cualquier fraude que se le compruebe al beneficiario en relación al servicio de energía o que haga figurar la casa como a su servicio exclusivo no siéndolo, no solamente acarreará la pérdida del auxilio, sino que será causal de mala conducta.

**Parágrafo:** A partir de la vigencia de la presente Convención el personal beneficiario de la presente cláusula pagará el valor correspondiente al cargo estrato nivel 1.

**Cláusula 52.- BONIFICACION EN LINEAS ENERGIZADAS Y DESENERGIZADAS.**

126  
30

123

**LINEAS ENERGIZADAS:** La EMPRESA dará una bonificación mensual al personal de las cuadrillas de líneas energizadas, la cual para el primer año de vigencia de la presente convención será así:

- Para supervisores: CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS pesos. (\$157.432,00)
- Para jefes de Cuadrilla: CIENTO TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE pesos (\$103.667,00)
- Para linieros: NOVENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y SEIS pesos (\$92.876,00)
- Para personal en entrenamiento: CINCUENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS VEINTE pesos (\$59.920,00)

**LINEAS DESENERGIZADAS.** La EMPRESA dará una bonificación mensual para el primer año de vigencia de la presente convención por la suma de VEINTICINCO MIL pesos (\$25.000), a cada trabajador operativo que labore en líneas eléctricas desenergizadas de trabajo en alturas, con cargo de liniero, jefe de cuadrilla, auxiliar comercial operativo, auxiliar del grupo de sistema de potencia, auxiliar del grupo de telemática.

**Parágrafo Primero.** Esta bonificación se hace extensiva para los trabajadores con cargo de operadores de la Dirección de Operación y operadores de subestación.

**Parágrafo Segundo.** Para los siguientes años de vigencia, el valor de la bonificación prevista en esta cláusula, se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

**Parágrafo Tercero.** La bonificación mensual prevista en esta cláusula se devengará mientras el trabajador ocupe el cargo y cumpla con las condiciones previstas en esta cláusula.

**Parágrafo Cuarto.** Esta bonificación es independiente del sueldo o jornal del trabajador y no constituye salario ni factor prestacional según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Cláusula 53.- DOTACIONES.** La EMPRESA reglamentará la entrega de dotaciones, dentro del año cada cuatro meses, es decir, abril, agosto y diciembre.

**Parágrafo Primero.** El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se encargará de determinar las características de las dotaciones, teniendo en cuenta los factores de riesgos a que estén expuestos los trabajadores en su área de trabajo. Para el suministro de las tres (3) dotaciones no se tendrá en cuenta el salario devengado por el trabajador.

Por su parte la EMPRESA determinará qué personal recibirá la dotación administrativa. Las tres (3) dotaciones en lo referente a chaqueta y pantalón serán de tipo Jean de buena calidad. Los tres (3) pares de botas serán de igual o superior calidad a las que se han venido suministrando.

**Parágrafo Segundo:** Al personal femenino de la EMPRESA se le suministrará tres (3) dotaciones de ropa al año, de calidad equivalente a la que se les ha venido suministrando, independiente del valor que signifique para la EMPRESA, para lo cual la EMPRESA hará las gestiones pertinentes para la compra de acuerdo con lo anterior; la entrega se hará cada cuatro (4) meses o sea en abril, agosto y diciembre.

1273

**Parágrafo Tercero.** El costo de la dotación para el personal de administración para el primer año de vigencia de la presente convención corresponde a la suma de NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA Y OCHO pesos (\$945.768), y para los siguientes años de vigencia este valor se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior. Las órdenes serán entregadas en el mes de agosto de cada año.

Para el personal operativo de los municipios de Muzo, Otanche, Santana, Chitaraque, San José de Pare, Moniquirá, Labranzagrande, Pisba, Paya, Santamaría, San Luis de Gaceno, Pajarito y Zona de Puerto Boyacá se entregará una camisa adicional.

**Cláusula 54.- TRANSPORTE.** La EMPRESA pagará el subsidio de ley a los trabajadores de acuerdo a las disposiciones sobre la materia, pero tomando como tope salarial para recibir el beneficio el equivalente a tres (3) veces el salario mínimo legal vigente.

**Parágrafo Primero.** En el primer año de vigencia de la presente convención, La EMPRESA pagará como auxilio de transporte para los trabajadores que tengan que desplazarse a su sitio de trabajo así:

- Tunja - Paipa y viceversa: NOVENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA pesos (\$94.380).
- Duitama - Tunja y viceversa: CIENTO UN MIL DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO pesos (\$101.268).
- Sogamoso - Tunja y viceversa: CIENTO NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO pesos (\$109.358).
- Duitama - Sogamoso y viceversa: NOVENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA pesos (\$94.380).

Se aclara que en éstos montos se encuentra incluido el subsidio de transporte de ley.

Para los siguientes años de vigencia, el valor de este auxilio previsto en esta cláusula, se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior

**Parágrafo Segundo.** Para comisiones ordenadas, la EMPRESA reconocerá el valor del transporte una vez el trabajador presente el recibo de pago o el formato establecido por la EMPRESA, los cuales deberán contar con el visto bueno del jefe inmediato.

## CAPITULO VIII VIÁTICOS, RESTAURANTE Y CAFETERÍA

### CLÁUSULA 55- VIÁTICOS.

Para el primer año de vigencia de la presente convención, en la EMPRESA regirá la siguiente escala de viáticos para los niveles SC, C, AC y T.

A	B	C	E
---	---	---	---

+ 27  
3

Págu 23



\$55.011.	\$42.783	\$13.793	\$84.174
-----------	----------	----------	----------

Para los siguientes años de vigencia, el valor de los viáticos previstos en esta cláusula se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior

Pertenece a la categoría "A" los municipios de: Duitama, Sogamoso, Chiquinquirá, Guateque, Garagoa, Soata, Boavita, Paipa, Villa de Leyva, Panqueva, Almeida, Páez, Campohermoso, Monquirá y municipios fuera del departamento (con una distancia superior a cuarenta (40) kilómetros), excepto las capitales.

Pertenece a la categoría "B" los demás municipios no contempladas en el punto anterior y a una distancia superior a veinte (20) kilómetros de la sede de trabajo. Se entiende por sede de trabajo el casco urbano.

Devengará viático correspondiente a la categoría "C", aquel personal de la EMPRESA que para el desempeño de sus funciones tenga que desplazarse a una distancia de cinco (5) hasta veinte (20) kilómetros de su sede habitual de trabajo. Se entiende por sede de trabajo el casco urbano.

Pertenece a la categoría "E" (especial) los municipios de Tunja, Cubará, Muzo, Otanche, Santa María, Pauna, Labranzagrande, Buenavista, Pisba, Paya, Puerto Boyacá, Briceño, Nare, Barrancabermeja, San Luis de Gaceno, Borbur, Quípama, La Victoria, Coper, Chivor, Miraflores, Maripí, Tunungua, El Cocuy, Güican, Chiscas, Pajarito, Jericó, Bolívar, Cimitarra, Yacopi, el Encino, Onzaga, Gámbita, los municipios del departamento de Casanare, y las capitales de departamento con distancia superior a ochenta (80) kilómetros.

Devengarán el viático correspondiente para la categoría "C" de la escala anterior el personal que en forma ocasional o transitoria tenga que reemplazar a los Operadores de Subestaciones en que haya vivienda para éstos.

**Parágrafo Primero:** La EMPRESA pagará los viáticos y transporte a los trabajadores escogidos por el de Presidente del SINDICATO para asistir a las reuniones de las comisiones nacionales, sin que la suma de los viáticos para la totalidad de los trabajadores escogidos exceda de 110 días al año, los cuales serán debidamente certificados por la comisión correspondiente.

De igual forma, cancelará los viáticos y transporte para los delegados que por estatutos deban asistir a la Asamblea ordinaria Nacional, con un máximo de 16 delegados.

**Parágrafo Segundo:** Los valores establecidos en la tabla son los correspondientes al viático completo y éste se devengará únicamente cuando se pernocte. Cuando el trabajador no pernocte se le reconocerá únicamente el cincuenta por ciento (50%) del valor del viático correspondiente exceptuando los casos contemplados en la categoría "C" que pernoctando se pagará el doble.

**Cláusula 56.- BONIFICACIÓN DE TRASLADO.** Cuando el traslado de un trabajador tenga carácter de permanente, tendrá derecho a treinta (30) días de viáticos completos, de acuerdo a las categorías y escalas establecidas en la cláusula anterior.

127  
3

2013

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

Si el trabajador fuera reintegrado a su antigua sede después de un período no menor de (4) meses, contados a partir de la fecha de su primer traslado, tendrá igualmente derecho a treinta (30) días de viáticos completos.

**Cláusula 57.-RESTAURANTE Y CAFETERÍA.** La EMPRESA se compromete a seguir prestando el servicio de cafetería en las sedes en que actualmente lo tienen. Con el objeto de que los servicios de restaurante y cafetería se presten con calidad, el SINDICATO y la EMPRESA, por medio del Comité de Relaciones Laborales velará por la buena prestación del servicio.

Al personal del centro de control de la EMPRESA que labora en turnos rotativos, la EMPRESA reconocerá un auxilio para el primer año de vigencia de la presente convención, por la suma de SEIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$6.445,00) M/CTE. Para los siguientes años de vigencia, el valor de este auxilio previsto en esta cláusula, se incrementará en el IPC del año calendario inmediatamente anterior.

El pago correspondiente a este auxilio será cancelado en la primera quincena del mes siguiente y es independiente del sueldo o jornal del trabajador no constituyendo salario ni factor prestacional según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

#### CAPITULO IX JORNADA DE TRABAJO Y OTRAS

**Cláusula 58.- JORNADA DE TRABAJO.** Las partes acuerdan que continuará el régimen de trabajo vigente en la EMPRESA de lunes a viernes con cuarenta y cuatro (44) horas.

Así mismo se estudiará la posibilidad de implantar la jornada continua en otras áreas de la EMPRESA.

**Cláusula 59.- PORCENTAJE POR TRABAJO NOCTURNO Y HORAS EXTRAS.** La EMPRESA continuará pagando a todo el personal que labore en turno rotatorio el porcentaje del quince por ciento (15%) sobre lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo. Las horas extras serán liquidadas de la siguiente forma:

- a. Para el personal de turno cuando le corresponda su descanso y que sea llamado a trabajar, se liquidarán como tiempo extra.
- b. Para el personal de jornada ordinaria, cuando sea llamado a trabajar los días sábados y días de descanso, también se le liquidará como tiempo extra.

**Clausula 60.- APLICACIÓN DE DESCUENTOS.** La EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien de la presente convención, y con destino al SINDICATO por una sola vez cada año de la vigencia, el cincuenta por ciento (50%) del incremento del primer mes.

+27  
3

**Parágrafo Primero:** La EMPRESA descontará el valor de las cuotas ordinarias establecida en los estatutos del SINDICATO y las extraordinarias aprobadas por las Asambleas de los trabajadores. Estos recursos se girarán en las proporciones que indique el SINDICATO.

**Parágrafo Segundo:** La EMPRESA quincenalmente si fuere el caso y/o mensualmente correrá traslado al SINDICATO de las planillas o relaciones correspondientes a los descuentos sindicales que cobijan a todo el personal de la EMPRESA, así como los especiales de que trata la presente cláusula.

**Parágrafo Tercero:** Los funcionarios que pertenecen al segundo nivel organizacional de la EMPRESA o aquellos que tengan Salario Integral o se acojan a éste voluntariamente, no serán beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo.

## CAPITULO X JUBILACIÓN, SALARIOS Y VIGENCIA

**Cláusula 61.- JUBILACIÓN.** El texto transcrito a continuación, correspondiente a la Cláusula 61 de la Convención Colectiva 2004-2007, no genera nuevos derechos y será aplicable siempre y cuando sea permitida por la ley y la Constitución Política; en caso contrario, el régimen aplicable será el previsto en las leyes del Sistema General de Pensiones.

*"Cláusula 61.- JUBILACIÓN. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA jubilará a todos y cada uno de sus trabajadores que mínimo sumen setenta y cinco (75) años para los varones y setenta (70) para las mujeres, entre el tiempo de servicio continuo o discontinuo al servicio de la EMPRESA y mínimo 10 años de servicio continuo de servicio a la EBSA y sus años de edad, y con el setenta y cinco (75%) de su salario promedio previa presentación de la renuncia del trabajador con una anticipación de sesenta días a la fecha de disfrute efectivo de pensión."*

**PARÁGRAFO:** La cláusula 61 de la Convención Colectiva 2004-2007, se aplicará a aquellos trabajadores que hayan cumplido dentro de su vigencia, incluidas sus prórrogas automáticas, los requisitos previstos en dicha cláusula; siempre y cuando sea permitido por la ley y la Constitución Política. Entendiéndose que con respecto a la presente cláusula se trata de una nueva convención.

**Cláusula 62.- SUELDOS Y SALARIOS.** Para el primer año de vigencia de la presente convención, La EMPRESA incrementará el salario básico mensual a cada uno de sus trabajadores en el 7.75% correspondiente al IPC del año calendario 2016 más dos (2) puntos, es decir: (IPC 2016 + 2.0%)

Para el año calendario 2018, La EMPRESA incrementará el salario básico mensual a cada uno de sus trabajadores en el IPC del año calendario 2017 más uno punto cinco (1.5) puntos, es decir: (IPC 2017 +1.5%).

127  
3

Para el año calendario 2019, La EMPRESA incrementará el salario básico mensual a cada uno de sus trabajadores en el IPC del año calendario 2018 más uno punto cinco (1.5) puntos, es decir: (IPC 2018 +1.5%).

Para el año calendario 2020, La EMPRESA incrementará el salario básico mensual a cada uno de sus trabajadores en el IPC del año calendario 2019 más uno punto cero (1.0) puntos, es decir: (IPC 2019 +1.0%).

Por lo anterior, la tabla salarial para el año calendario 2017 es la siguiente:

Escala	Denominación	Salario 2017
SC-1	Semi-calificado	1.089.532
SC-2	Semi-calificado	1.179.978
SC-3	Semi-calificado	1.280.102
SC-4	Semi calificado	1.304.554
C-1	Calificado	1.329.366
C-2	Calificado	1.445.035
C-3	Calificado	1.572.488
C-4	Calificado	1.598.501
AC-1	Altamente calificado	1.623.674
AC-2	Altamente calificado	1.768.244
AC-3	Altamente calificado	1.916.306
AC-4	Altamente calificado	1.947.297
T-1	Técnico	1.978.073
T-2	Técnico	2.149.385
T-3	Técnico	2.378.637
T-4	Técnico	2.493.794

El Salario mínimo de los trabajadores será el pactado en esta Convención Colectiva y reajustado en los mismos porcentajes señalados anteriormente.

12/3

**Cláusula 63.- REESTRUCTURACIÓN:** Si la EMPRESA a consideración del Gobierno Nacional u organismos competentes, llegare a adelantar 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 por parte de los trabajadores afiliados al SINDICATO en la EMPRESA, para que previo estudio y evaluación 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 entregarán a la Gerencia General de la EMPRESA para que por su conducto sean presentadas a los organismos pertinentes para lo de su consideración y competencia.

En la mesa de trabajo se tendrán en cuenta entre otros los siguientes criterios:

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

**Parágrafo Primero:** El eventual proceso de reestructuración que se lleve a cabo en la EMPRESA, no implicará necesariamente privatización de dependencias de la EMPRESA o aumento o disminución de la respectiva planta de personal.

**Parágrafo Segundo:** La mesa de trabajo definirá el plazo para presentar sus conclusiones y planteamientos y quedará disuelta una vez rendido dicho informe, este plazo no podrá superar el término de tres meses, término contado a partir de la fecha de instalación.

Los procesos de reestructuración que se encuentran en curso se ajustarán a los criterios y plazos señalados en la presente cláusula.

**Parágrafo Tercero:** 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 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 representantes de los trabajadores durante el desarrollo de la mesa de trabajo.

**Cláusula 64.- PLAZO PRESUNTIVO.** Las EMPRESAS objeto del Acuerdo Nacional que tengan vigente la facultad de usar el plazo presuntivo contemplado en el Decreto 2127 de 1945, se comprometen a no hacer uso de dicha forma de extinción legal de los contratos de trabajo de sus trabajadores por el término de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

127  
3

Q

PC/23

AS d

P

SA

f

**Cláusula 65.- RECONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE ACUERDOS NACIONALES.-** La EMPRESA, reconocerá los acuerdos a que han llegado el Gobierno Nacional (Ministerio de Minas y Energía) y el SINDICATO los cuales serán de carácter obligatorio para la EMPRESA, dentro de los cuales están el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero y 6 de diciembre de 1996 (AMS), entre otros.

**CLÁUSULA 66.- BENEFICIO POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN:** Los trabajadores de la EMPRESA afiliados al SINDICATO recibirán de la EMPRESA, por una sola vez dentro de los dos meses siguientes al inicio de la vigencia de la presente Convención la suma QUINIENTOS MIL pesos (\$500.000) m/cte. de los cuales el 25% se girarán al SINDICATO de la siguiente forma: el veinte por ciento (20%) se girará directamente a Sintraelec National y el otro ochenta por ciento (80%) a Sintraelec Subdirectiva Boyacá.

**Cláusula 67. BONO ESPECIAL.** Los trabajadores de la EMPRESA que se benefician de la convención, recibirán un bono, por una sola vez dentro de los dos meses siguientes contados a partir de la firma de la presente convención correspondiente a la suma de DOSCIENTOS MIL pesos (\$200.000,00)M/CTE la cual no tendrá incidencia prestacional.

**Cláusula 68.- VIGILANCIA DE LA CONTRATACIÓN.** La Empresa suministrará la información que en el ejercicio del derecho de petición solicite SINTRAELECOL para los efectos previstos en el artículo 66 de la ley 80 de 1993.

**Clausula 69. DEFINICIÓN Y APLICACIÓN DEL IPC.** Para todos los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC Ponderado Nacional año completo, el índice de precios al consumidor certificado por entidad competente, para los doce (12) meses anteriores a cada año calendario de vigencia de la presente convención.

Por Salario Mínimo Mensual Legal, el decretado por el Gobierno Nacional.

**Cláusula 70.- VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCIÓN.** La presente Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la EMPRESA y el SINDICATO, tendrá una vigencia de TRES AÑOS Y MEDIO (3.5) años contados a partir del primero (1) de enero de 2017 hasta el 30 de junio del 2020.

**Cláusula 71.- CLÁUSULA TRANSITORIA.** Mientras el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial reglamenta el uso detallado de la prestación de los servicios médicos establecidos en el capítulo III "SERVICIOS Y AUXILIOS MÉDICOS" de la presente convención colectiva, se continuará con la aplicación de estos beneficios en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007, pero incluyendo adicionalmente a los trabajadores a partir de la firma de la presente convención.

**Cláusula 72.- CLÁUSULA TRANSITORIA.** Mientras la EMPRESA toma el seguro de vida y la póliza exequial en los términos de la presente convención colectiva, se continuará dando aplicación a las cláusulas: 46 "Indemnización por Fallecimiento en accidente de trabajo", 47 "Gastos de Defunción" y 49 "Seguro de Vida" en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007. Este trámite no podrá ser superior a tres (3) meses contados a partir de la firma de la presente convención.

127  
3

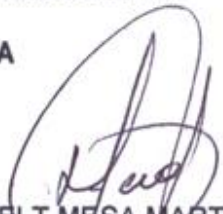
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

En constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo en Tunja, a los 15 días del mes de marzo de 2017.

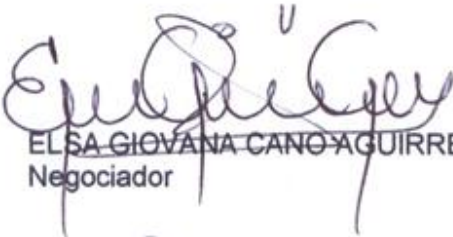
**EMPRESA**



ROOSEVELT MESA MARTÍNEZ  
Gerente General EMPRESA



CESAR RODRIGUEZ FAGUA  
Negociador



ELSA GIOVANA CANO AGUIRRE  
Negociador



SONIA PATRICIA ZABALA G.  
Negociador

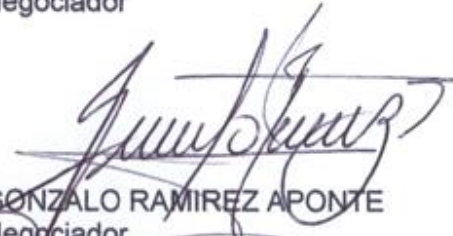
**SINDICATO**



PABLO EMILIO SANTOS NIETO  
Presidente SINDICATO



JAIIME ALBERTO RODRIGUEZ  
Negociador




GONZALO RAMIREZ APONTE  
Negociador



GEOVANY ORLANDO PATIÑO SUAREZ  
Negociador

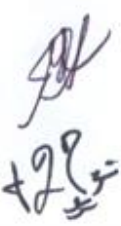


CARLOS OMAR PEDRAZA RIVERA  
Negociador



MARIO EREN ORJUELA ROA  
Negociador

4



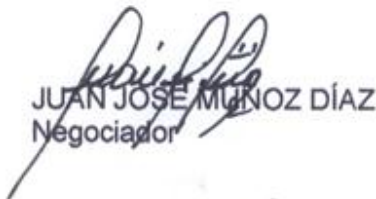
Handwritten signature and date: 28/3/17

127  
3

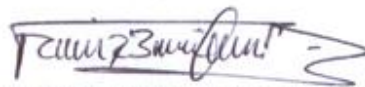
JORGE ELIECER AVILA BALEN  
Negociador



DIEGO SANCHEZ  
Negociador



JUAN JOSE MUÑOZ DÍAZ  
Negociador



WILSON ERNESTO RIVERA BARRERA  
Negociador

