



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



En Barranquilla a los veintisiete (27) días del mes de septiembre de 2022, se reunieron por parte de GECELCA S.A. E.S.P., ERICK WEHDEKING ARCIERI, Vicepresidente Administrativo, JOHANNA COVAS GUZMAN, Gerente de Gestión Humana, MOISÉS GUTIÉRREZ SANTIAGO, Gerente Jurídico, KARINA PORRAS, Analista de la Gerencia Jurídica, y VICTOR JULIO DÍAZ, asesor jurídico, en representación de GECELCA S.A. E.S.P., quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y por la otra parte en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CORELCA, HÉCTOR TEHERÁN GARCÍA, Presidente Subdirectiva CORELCA, OTTO GÓMEZ PIMIENTA Negociador Sintraeocol Nacional, LUVIER OCHOA, Negociador Sintraeocol Nacional, JUAN ARÉVALO DELUQUE, ARMANDO MARCIAL BOLÍVAR, VÍCTOR AHUMADA MARRUGO, JONATÁN GUZMÁN ORTIZ, ISAAC DE LA ROSA SEGURA, negociadores en representación de SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CORELCA, y AIDA LUZ GUERRERO, asesora de SINTRAELECOL, con el fin de firmar la Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones laborales en GECELCA S.A. E.S.P. durante el período 2022 – 2025.

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETIVOS, PRINCIPIOS GENERALES DESIGNACION DE LAS PARTES, CAMPO DE APLICACIÓN Y VÍNCULO LABORAL DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene como objetivo reglamentar y mejorar las condiciones sociales, económicas, de seguridad social, laborales, seguridad industrial, educativas, recreativas y culturales de los trabajadores convencionados, así como contener las obligaciones por parte de LA EMPRESA y de los trabajadores que se deriven del desarrollo y la aplicación del contrato de trabajo y la Convención Colectiva de trabajo. La presente convención se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales, aplicables a los trabajadores de LA EMPRESA.

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

Hacen parte de la COMISIÓN 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 aquí se establecen, se incorporen en la Convención Colectiva de LA EMPRESA.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Abas

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

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará en forma integral a los Trabajadores de LA EMPRESA, en la forma como lo determine la ley; es decir, se hallen vinculados a LA EMPRESA, mediante contratos de trabajo a término indefinido, quienes en adelante se denominarán TRABAJADORES. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por LA EMPRESA con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido para la realización de trabajos inherentes al objeto social de LA EMPRESA y se regirán por las disposiciones legales, la Convención Colectiva de Trabajo y laudos arbitrales.

Se excluye del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de manejo, dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.

Para los trabajadores que ocupen cargos del Nivel de Gerente, Jefe de Área y para los de Nivel Profesional que laboran en las Vicepresidencias de Generación y Comercialización y para aquellos trabajadores de LA EMPRESA que sean ascendidos a estos cargos, la exclusión se aceptará en forma voluntaria. Para el personal que ingrese a LA EMPRESA con posterioridad al 19 de diciembre de 2012 y sean nombrados en cargos de dirección hasta el tercer nivel, o en cargos de los Niveles de Jefe de Área o Profesionales la exclusión será obligatoria.

ARTICULO SEGUNDO: NORMAS PRE-EXISTENTES

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 presente Convención Colectiva de trabajo suscrita por la organización sindical con LA EMPRESA.

No obstante, lo anterior, la EMPRESA y SINTRAELECOL podrán aclarar y/o modificar normas convencionales donde así lo convengan.

ARTICULO TERCERO: RECONOCIMIENTO SINDICAL, GARANTIAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACION.

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La EMPRESA reconoce a SINTRAELECOL Seccional CORELCA quién hace parte del Sindicato Nacional de Industria de los trabajadores del Sector Energético- SINTRAELECOL-

Quel

[Handwritten marks and signatures]

[Handwritten signature]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



y/o el Sindicato que en el futuro se afilien los trabajadores mayoritariamente, como el Representante legal ante LA EMPRESA, la ley o terceros.

PARAGRAFO: La EMPRESA reconoce las funciones y atribuciones que la ley prevé a federaciones y confederaciones, tanto regionales y nacionales a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL; así mismo, admitirá la asesoría de sus abogados titulados. En ejercicio de estas funciones los representantes de estas organizaciones federales o confederales podrán practicar visitas a los diferentes sitios de trabajo y oficinas de LA EMPRESA, para atender las inquietudes y recomendaciones de los trabajadores, previa solicitud del Presidente Nacional de SINTRAELECOL, o su delegado y previa notificación a la Administración, sujetándose a la reglamentación interna de visitas que tenga establecida LA EMPRESA en sus distintas sedes de trabajo.

GARANTIAS SINDICALES

En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación Colombiana, en donde se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

LA EMPRESA 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 que se acojan de la comisión del acuerdo marco sectorial en la convención, LA EMPRESA mantendrá las garantías sindicales a los delegados designados por la organización sindical.

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

DERECHO A LA INFORMACIÓN:

LA EMPRESA suministrará al sindicato la información que éste le solicite, a través de su representante legal, dentro de los diez (10) 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.








**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Ades

La negativa de LA EMPRESA al entregar una información se motivará por escrito.

ARTICULO CUARTO: PERMISOS SINDICALES. Modificado por las Actas 0148-08 del 02/07/2008, 775-12 del 19/12/2012 y 447-14 del 22/07/2014.

La EMPRESA, continuará reconociendo las distintas modalidades de permisos sindicales, a los representantes sindicales pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- a) Máximo cinco (5) permisos permanentes remunerados con el salario promedio de los últimos tres (3) meses devengados, los cuales serán distribuidos entre los Trabajadores que resulten elegidos en la Junta Directiva Seccional, Nacional, Federación y Confederación Nacional y Seccional. El Directivo que, teniendo permiso permanente, solicite reasumir sus funciones laborales, podrá hacer uso de dos (2) días de permiso mensuales remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación. En caso que se presente un evento fortuito o de fuerza mayor comprobado, en donde se requiera la presencia de los directivos que tengan las características antes descritas, LA EMPRESA otorgará permiso sindical hasta por cuatro (4) días mensuales, obviando las formalidades mencionadas; en caso que se convoque una reunión extraordinaria de junta directiva, LA EMPRESA otorgará permisos sindicales de un (1) día a los directivos en referencia, obviando las formalidades mencionadas en el presente literal.
- b) Para los trabajadores que resulten elegidos como delegados a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá permisos remunerados con la asignación básica en proporción de uno (1) por cada treinta (30) y uno (1) por fracción superior a doce (12) trabajadores, por el tiempo que ellas duren más un (1) día después del evento, si este se realiza fuera de su sede de trabajo, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación.
- c) Para asistir a Encuentros y Cursos Sindicales distintos a las Asambleas Nacionales de SINTRAELECOL y que sean convocados por SINTRAELECOL o por las FEDERACIONES O CONFEDERACIONES DEL ORDEN NACIONAL a las cuales se encuentre afiliado SINTRAELECOL, LA EMPRESA concederá un máximo de doscientos cincuenta (250) días de permisos por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los cuales se distribuirán entre los trabajadores que resulten designados para tales encuentros y cursos sindicales. Los permisos concedidos para estos encuentros y cursos serán remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación.

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten signatures on the right margin]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Adela

- d) La empresa otorgará los viáticos y días de permiso para un (1) viaje bimensual para la Mina Las Palmeras, hasta para cuatro (4) trabajadores con una duración por viaje de hasta tres (3) días, así mismo suministrará el transporte de Montelibano a Puerto Libertador y viceversa. En el evento en el que los viajes antes mencionados no se realicen de manera bimensual, quedarán acumulados hasta el 31 de diciembre de cada año, no serán acumulables de un año a otro. Los permisos concedidos para estos viajes serán remunerados con la asignación básica, previa solicitud del Presidente o el Secretario de la Subdirectiva de SINTRAELECOL con cuatro (4) días de anticipación.

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

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

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

ARTICULO QUINTO: CONTRATOS DE TRABAJO NO INDEFINIDOS. LA EMPRESA podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, una actividad temporal, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo o el termino fijo acordado. Los trabajadores que no estén exceptuados de los beneficios de la Convención Colectiva, podrán afiliarse a la organización sindical. En todo caso en lo que sea aplicable se respetará lo establecido en el Acuerdo Marco Sectorial.

ARTICULO SEXTO: SUSTITUCION PATRONAL

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Ades

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

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

ARTICULO SEPTIMO: ESTABILIDAD LABORAL

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

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

[Handwritten signature]

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de despido sin justa causa plenamente comprobada, después de haber laborado ocho (8) años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA, el trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA a partir del 1° de enero de 2006, en caso de despido sin justa causa plenamente comprobada después de haber laborado doce (12) años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA, el trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización.

PARAGRAFO TERCERO: Para los trabajadores que ingresen a LA EMPRESA a partir de la firma de la presente convención, en caso de despido sin justa causa plenamente comprobada después de haber laborado dieciocho (18) años de servicio continuos o

[Handwritten signature]
Página 6

[Handwritten marks and signatures]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



discontinuos con LA EMPRESA, el trabajador podrá optar por el reintegro o por la indemnización.

ARTICULO OCTAVO: COMITES OBREROS –PATRONALES

En LA EMPRESA funcionarán los siguientes Comités Obreros Patronales compuestos por cuatro (4) representantes de LA EMPRESA y cuatro (4) representantes del Sindicato: Comité de Reclamos y Disciplinario, Comité de Vivienda y otros Prestamos, Comité de Recreación y Deportes y Comité de Salud Ocupacional.

Los representantes del Sindicato en todos los Comités deben ser trabajadores activos de LA EMPRESA.

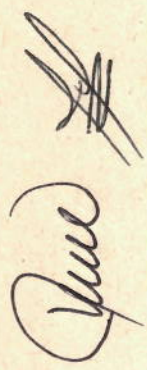
PARAGRAFO PRIMERO: OBJETIVOS, UBICACIÓN COMPOSICION

COMITE DE RECLAMOS Y DISCIPLINARIO: Serán objetivos del Comité de Reclamos y Disciplinario: Estudiar, asesorar y dirimir los conflictos o discrepancias surgidas por interpretación o violación de las normas legales, reglamentarias, contractuales o convencionales. El Comité para efectos diferentes a los aspectos disciplinarios se reunirá el último jueves de cada mes, en horas hábiles y extraordinariamente cuando una de las partes lo solicite. Se conformará un solo Comité de Reclamos y Disciplinario para todas las sedes de trabajo.

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

LA EMPRESA aportará para créditos de vivienda y otros prestamos, para la vigencia del año 2023, la suma de MIL QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M.L. \$1.500.000.000, para atender las solicitudes de crédito presentadas durante cada vigencia. Este valor se incrementará anualmente, en el porcentaje de variación del IPC año completo de los doce (12) meses anteriores.

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





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



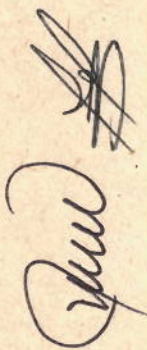
Los préstamos a los trabajadores seguirán siendo otorgados y tramitados de acuerdo con la reglamentación vigente o la que en el futuro se implemente, previas sugerencias y recomendaciones del comité.

COMITÉ DE RECREACIÓN Y DEPORTES: Serán objetivos del Comité de Recreación y Deportes coordinar con LA EMPRESA las actividades recreativas y deportivas en sus distintas disciplinas en cada una de las sedes, de acuerdo con las necesidades y presupuesto asignado. Se conformará un Comité de Recreación y Deportes por cada sede de trabajo, uno en Barranquilla y otro en la Central Termoguajira, los cuales se reunirán ordinariamente en su respectiva sede en horas hábiles. Los representantes de ambas sedes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Recreación y Deportes o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.

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

En todo caso LA EMPRESA continuará estableciendo programas de recreación y deportes en sus distintas disciplinas en cada una de las sedes con la debida apropiación presupuestal.

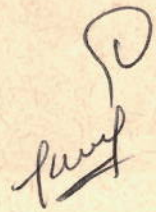
COMITE DE SALUD OCUPACIONAL: Serán objetivos del Comité Paritario de Salud Ocupacional ejercer la promoción y divulgación de las normas, procedimientos y reglamentos de Seguridad e Higiene y demás regulaciones técnicas modernas de prevención y control de accidentes que redunden en un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se conformará un solo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST para toda la empresa con representantes de las diferentes sedes de trabajos, los cuales se reunirán ordinariamente en sus respectivas sedes en horas hábiles. Los representantes podrán reunirse extraordinariamente, para definir políticas y directrices en materia de Salud Ocupacional o cuando se requiera tomar decisiones que afecten a todos los trabajadores de LA EMPRESA.



Se conformará un solo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST para toda LA EMPRESA con representantes de las diferentes sedes de trabajos.

LA EMPRESA desarrollara un curso anual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo dirigido a los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional, dándole participación a SINTRAELECOL en la estructura del temario y en la exposición.

ARTICULO NOVENO: VACANTES, ENCARGOS Y REEMPLAZOS





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

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

De declararse desierto el concurso, se procederá a vincular personal externo, mediante concurso abierto, para lo cual dentro de su política de selección de personal se le dará prioridad a hijos de jubilados y pensionados que reúnan los requisitos para los cargos a proveer.

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

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando LA EMPRESA decida encargar a un Trabajador de un cargo de nivel superior y que dicho cargo se encuentre vacante en forma definitiva, adicionalmente le reconocerá durante el tiempo del encargo la diferencia de sueldo entre los dos (2) cargos. El encargo será motivado por escrito del Jefe inmediato a la Gerencia de Gestión Humana con el fin de que esta Gerencia expida la respectiva autorización.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: En los casos en que las vacantes se prevean ocupar con personal que se ha venido desempeñando a través de servicios temporales o tercerizados, LA EMPRESA y el SINDICATO, de común acuerdo podrán optar por no realizar el concurso interno y proceder a vincular directamente a este personal, previa la realización de los exámenes psicotécnicos y el cumplimiento de los perfiles del cargo.

ARTICULO DECIMO: REGIMEN DISCIPLINARIO. PROCEDIMIENTO:

En el proceso disciplinario, se seguirán las siguientes etapas:

1. DILIGENCIAS PRELIMINARES:

Quando LA EMPRESA tenga conocimiento o información de un hecho o acto que pueda constituir falta disciplinaria, podrá practicar en casos necesarios, diligencias preliminares encaminadas a establecer él o los posibles responsables, para lo cual designará un



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Abd

sustanciador con conocimientos técnicos o administrativos sobre los hechos o actos a investigar, por el término de quince (15) días hábiles, prorrogables hasta por diez (10) días hábiles más, a solicitud del comisionado. Finalizada la investigación preliminar, el sustanciador comisionado o designado, rendirá un informe escrito en el que debe sugerir si se debe o no, iniciar investigación disciplinaria.

2. CITACION A DESCARGOS:

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

3. PRUEBAS.

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

4. CITACION A COMITE.

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

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

5. DECISION COMUNICACIÓN:

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

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

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando un trabajador sea integrante de la comisión de reclamos de la Subdirectiva CORELCA y sea requerido para asistir a un trabajador en la diligencia de descargo o comité disciplinario, podrá hacerlo con las mismas garantías del reemplazado.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO DECIMO PRIMERO: DESPIDOS POR DELITOS CULPOSOS



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



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

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: GARANTIA A LOS TRABAJADORES

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

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

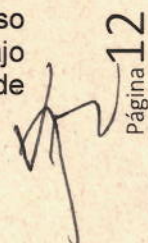
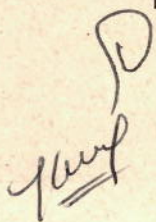
Cuando un trabajador sea reubicado como consecuencia de, accidente laboral o enfermedad laboral, LA EMPRESA garantizará que el trabajador siga recibiendo hasta por seis (6) meses, los ingresos salariales mensuales promedio de factores variables de los últimos dos (2) meses anteriores a la fecha del accidente laboral o de la incapacidad de la enfermedad laboral, con el objeto de compensar la pérdida de viáticos, horas extras, recargos, etc. En casos especiales que persista la diferencia salarial, se podrá ampliar este beneficio hasta por dos (2) meses más.

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

ARTICULO DECIMO TERCERO: JORNADA DE TRABAJO. Modificado por el Acta 447-14 del 22/07/2014.

Los trabajadores continuarán laborando en la misma jornada de trabajo establecida en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, es decir cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes, el personal de turno en sus programaciones habituales de turno.

A partir de la firma de la presente Acta de Acuerdo (447-14 del 22-07-2014) los trabajadores que ingresan desde el primero (1°) de enero del 2006 y los que ingresen en adelante en el área de Mantenimiento en la Central Termoguajira, laborarán en turnos de once (11) días de trabajos por tres (3) días de descanso de acuerdo a las necesidades operativas, en caso que estos trabajadores sean programados para laborar después de la jornada de trabajo habitual, tendrán derecho al pago de horas extras y recargo nocturno de este tiempo de





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



acuerdo a la convención colectiva vigente, normatividad o legislación laboral que aplique, así mismo retomara su jornada habitual según las siguientes condiciones:

- Si trabaja hasta las 24:00 horas del día de inicio de la jornada, deberá retornar al día siguiente en su jornada habitual de trabajo.
- Si trabaja hasta las 02:00 horas del día siguiente, deberá retornar a las 12:00 horas de ese día a terminar su jornada habitual de trabajo.
- Si la jornada sobrepasa las 02:00 horas del siguiente día, el trabajador retornara al subsiguiente día a su jornada habitual de trabajo.

PARAGRAFO: En el evento que exista la necesidad de modificar los turnos o jornada existentes o de establecer nuevos, LA EMPRESA y El Sindicato acordaran dicho cambio.

ARTICULO DECIMO CUARTO: REESTRUCTURACIÓN (Modificado por el Acta 775-12 del 19/12/2012)

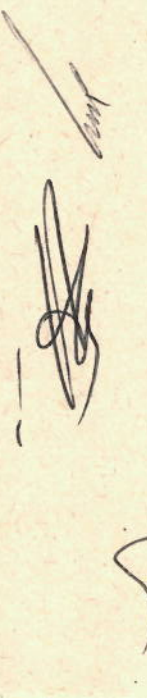
Cuando LA EMPRESA a consideración de su Junta Directiva o Presidencia adelante un proceso de reestructuración como consecuencia de los cambios regulatorios o estratégicos y con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia de la compañía, se creará una mesa de trabajo con participación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

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

ARTICULO DECIMO QUINTO: DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO (Modificado por el Acta 775-12 del 19/12/2012 y el Acta 447-14 del 22/07/2014)

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

PARAGRAFO: A partir de la firma del Acta de Acuerdo Número 0006 de fecha diecisiete (17) de enero de 2006, LA EMPRESA asume el descuento del 50% del incremento salarial de un mes de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva, para cada año de vigencia.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Abes

LA EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a la Organización Sindical, un auxilio para el mantenimiento, sostenimiento de la sede sindical, asamblea regional y capacitación de sus afiliados, el equivalente a doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el cual se hará efectivo dentro de los treinta (30) primeros días de cada año.

ARTICULO DECIMO SEXTO: BENEFICIO EXTRAORDINARIO. Modificado por el Acta 775-12 del 19/12/2012. Al Artículo Décimo Sexto, se le dio aplicación en diciembre de 2012 (Acta 775-12 del 19-12-2012).

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CORELCA, por una sola vez y sin que tenga la calidad de salario ni efecto prestacional alguno, la suma de Tres Millones de Pesos M.L- (\$3.000.000) a favor de los TRABAJADORES, de los cuales el 70% serán girados a cada trabajador convencionado y el 30% se girarán a la tesorería de Sintraelecol Seccional CORELCA.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: AUXILIOS, PRIMAS Y FACTORES SALARIALES: Modificado por las Actas 0148-08 del 02/07/2008 y 775-12 del 19/12/2012. Los auxilios se encuentran actualizados a valores del año 2022.

a) Auxilio Mortuario.

En caso de muerte de los padres, esposa o compañera permanente, o de hijos que dependan económicamente del trabajador previa comprobación del parentesco, LA EMPRESA reconocerá y pagará la suma de Ochocientos noventa mil ochenta y cinco pesos m/l (\$890.085.00). Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

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

En caso de muerte del trabajador activo, LA EMPRESA sufragará los gastos mortuarios hasta por la suma de Tres millones quinientos cincuenta y siete mil setecientos noventa y cinco pesos m/l (\$3.557.795.00) y entregará al representante del grupo familiar reportado en la empresa, la suma global de Un millón doscientos treinta y cinco mil trescientos cincuenta y un pesos m/l (\$1.235.351.00). Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Página 14

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025



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

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

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: AUXILIOS EDUCATIVOS

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

a) Preescolar y/o Primarios.

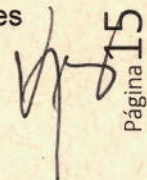
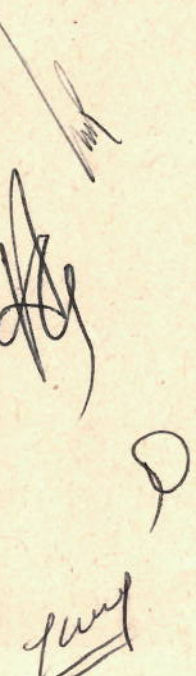
Dos (2) auxilios anuales por trabajador con valor unitario para el año 2022 de Quinientos cincuenta mil pesos m/l (\$550.000) y para los demás años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses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

b) Auxilio para Estudios Secundarios y/o Cursos Técnicos.

Dos (2) auxilios anuales por trabajador con valor unitario para el año 2022 de Novecientos nueve mil ciento ochenta y un pesos M/L (\$909.181) y para los demás años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores.

c) Auxilio Universitario y/o Carreras Intermedias.

LA EMPRESA otorgará semestralmente a partir del año 2023, una suma fija de Dos millones trescientos sesenta y siete mil trescientos veintisiete pesos m/l (\$2.367.327) para la cancelación de los auxilios universitarios o carreras intermedias hasta para tres hijos por trabajador, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos. Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Adis

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

d) Rehabilitación Física y Mental.

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

e) Auxilio Universitario y/o Carreras Intermedias para Trabajadores:

LA EMPRESA reconocerá y pagará como mínimo un auxilio educativo equivalente al 60% del valor total de la matrícula para aquellos trabajadores que se encuentren cursando carrera universitaria y/o intermedia y postgrados que sean afines con los objetivos de la empresa.

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

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

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

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

a) Prima de Antigüedad.

Quince (15) días de salario promedio no acumulables, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la prima de antigüedad serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025

recargos, permisos permanentes, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

Para el personal que ingresó a La EMPRESA a partir del 1° de enero de 2005, recibirá Quince (15) días de asignación básica mensual, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido.

b) Prima de Navidad.

Treinta días (30) de salario promedio, pagaderos anualmente dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la Prima de Navidad serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

Para el personal que ingresó a La EMPRESA a partir del 1° de enero de 2005, recibirá treinta (30) días de asignación básica mensual, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido.

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

c) Prima Extralegal de Servicios.

Adicional a lo legal se cancelan Treinta (30) días de salario promedio en junio y quince (15) días en diciembre.

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

Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de la Prima legal y extralegal de servicios serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, viáticos salvo lo establecido en la ley y la última prima de vacaciones.

Para el personal que ingresó a La EMPRESA a partir del 1° de enero de 2005, recibirá Treinta (30) días de asignación básica mensual en junio y quince (15) días de asignación básica mensual en diciembre, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido.



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025



d) Vacaciones y Prima de Vacaciones.

Veinte (20) días de salario promedio por cada año de servicio, pagaderos en el momento en que el Trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones. Los factores salariales que se tendrán en cuenta para la liquidación de las Vacaciones y Prima de Vacaciones serán los siguientes: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, prima de antigüedad, de servicio legal y extralegal y de Navidad.

Para el personal que ingresó a La EMPRESA a partir del 1° de enero de 2005, recibirá veinte (20) días de asignación básica mensual, pagaderos anualmente al cabo de cada año de servicios cumplido.

e) Seguro de Vida.

LA EMPRESA reconocerá como seguro de vida a sus Trabajadores que se beneficien de la presente Convención, el valor equivalente a treinta (30) meses de la última asignación básica mensual en los casos de muerte del trabajador y el equivalente a cincuenta (50) meses de la última asignación básica mensual cuando la muerte ocurra por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Este seguro se cancelará a los beneficiarios de ley. En la anterior disposición se encuentran incluidas las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO VIGESIMO: FACTORES SALARIALES.

Cesantías e Indemnización: Asignación básica mensual, más la suma del promedio del último año de servicio de los siguientes factores: Horas extras y recargos, permisos permanentes, primas de antigüedad, última prima de vacaciones, viáticos salvo lo establecido en la ley, de servicio legal y extralegal y de Navidad.

Permiso Sindical Permanente: Para el cálculo del salario promedio de los permisos permanentes se tendrán en cuenta los promedios de los últimos tres meses de los siguientes factores de salario: Asignación básica, horas extras y recargos. GECELCA S.A. E.S.P. continuará pagando el promedio resultante de los factores de salario que se tienen pactados para liquidar este concepto. Se aclara que éste se incrementará anualmente en el IPC año completo.

ARTICULO VIGESIMO PRIMERO PERMISOS REMUNERADOS:

POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES. De acuerdo a la Ley, LA EMPRESA reconocerá a sus TRABAJADORES en caso de fallecimiento de padres, esposa o compañera





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

permanente, hijos, hermanos, nietos o suegros, cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, Estos días se concederán a partir del día siguiente del fallecimiento. En estos días se considera incluido el día del fallecimiento.

PERMISO POR MATRIMONIO. Cuando el Trabajador contraiga matrimonio, se le otorgarán cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la ceremonia. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del permiso correspondiente a la ceremonia, el trabajador presentará a la Gerencia de Gestión Humana y a su jefe inmediato el certificado correspondiente a la ceremonia.

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

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

Se considera como calamidad doméstica la enfermedad calificada de gravedad de la esposa (o), compañera (o) permanente, padres, o hijos o cualquier suceso grave que afecte la vivienda del trabajador. En todo caso, la calamidad deberá ser debidamente comprobada ante LA EMPRESA.

ARTICULO VIGESIMO SEGUNDO: DOTACION DE ELEMENTOS DE ASEO Y LIMPIEZA

La Empresa suministrará mensualmente a los trabajadores que se desempeñan en las labores de Producción y Mantenimiento en la Central Termoguajira, una dotación de elementos de aseo y limpieza en la forma siguiente: dos (2) jabones tamaño corriente, dos rollos de papel higiénico, dos (2) paquetes de toallas desechables y un (1) frasco de repelente para el personal de turno que labora en la Central Termoguajira. Para el resto del personal LA EMPRESA garantizará la dotación permanente de elementos de aseo en los baños de las instalaciones de la Empresa, consistente en toallas para manos, papel higiénico y jabón líquido.

Este suministro se hará dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes.

ARTICULO VIGESIMO TERCERO: AUXILIO DE ENERGIA

La EMPRESA continuará otorgando este auxilio a todos los funcionarios que ingresaron antes del 1° de enero de 2004, de la siguiente manera: El Auxilio será hasta un 80% del consumo residencial de su vivienda permanente y en ningún caso este auxilio será superior al 10% del sueldo básico.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Alto

PARAGRAFO: Los trabajadores que ingresen a partir del año 2004, no gozarán del Auxilio de Energía establecido en la presente Convención Colectiva.

CLAUSULA ADICIONAL No. 1.

LA EMPRESA establecerá los requisitos para el pago del Auxilio de energía, así como los descuentos de energía para sus trabajadores, con el fin de racionalizar el uso de este servicio.

ARTICULO VIGESIMO CUARTO: SALARIO POR INCAPACIDAD

Para la liquidación del salario por incapacidad LA EMPRESA tendrá en cuenta los factores salariales establecidos en la ley.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Para el pago de la prestación económica por enfermedad no profesional se pagará el equivalente a las 2/3 partes del salario resultante de aplicar los factores señalados hasta por un término de noventa (90) días; durante los noventa (90) días siguientes se pagará el equivalente al 50% del salario resultante.

PARAGRAFO TERCERO: Para la incapacidad por enfermedad profesional o no profesional o por accidente de trabajo que excedan de ciento ochenta (180) días, LA EMPRESA se sujetará a lo dispuesto en la reglamentación y normas vigentes que regulen la materia.

ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO: JUBILACIÓN Y GARANTIAS A LAS PENSIONES

LA EMPRESA jubilará a sus Trabajadores activos cuando cumplan los dos requisitos, es decir 55 años de edad y 20 años de servicio continuos o discontinuos con LA EMPRESA. Los trabajadores que ingresaron a partir de 1996, se jubilarán de acuerdo con lo establecido en el numeral cinco (5) del Acuerdo Marco Sectorial del veintiuno (21) de noviembre de 1996.

EXCEPCION:

Los trabajadores de LA EMPRESA que desempeñen las siguientes labores: Analistas Químicos, Soldadores y Operadores de Caldera y los que manejen o trasiegan ácidos, se jubilarán con veinte (20) años continuos o discontinuos de servicio en las actividades antes mencionadas y 50 años de edad.

A partir de la vigencia cuando un Trabajador se jubile con más de veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la Empresa, la pensión de jubilación se le reconocerá lo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025



previsto en la Ley, incrementándola en un cero punto cinco por ciento (0.5%) por cada año adicional de la siguiente forma:

Tiempo de Servicio en CORELCA	Tiempo de Jubilación
21 años	75.5%
22 años	76.0%
23 años	76.5%

y así sucesivamente.

PARAGRAFO PRIMERO: A partir del 1° de febrero de 2006, LA EMPRESA sólo continuará asumiendo el aporte a pensiones de los trabajadores vinculados a LA EMPRESA antes del 1° de abril de 1994, que se encuentren afiliados al Instituto de Seguros Sociales (ISS), con el cual CORELCA compartirá la jubilación de sus trabajadores cobijados por el régimen de transición y los que se jubilen con los requisitos legales estando al servicio de CORELCA.

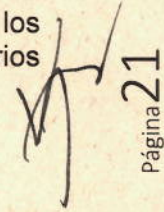
Para los trabajadores vinculados antes de abril de 1994, CORELCA aportará el ciento por ciento (100%) del aporte al Seguro Social, en materia de pensiones; todos los trabajadores asumirán el pago de 0.33% correspondiente al Fondo de Solidaridad en Salud.

Los trabajadores que tengan ingresos mensuales superiores a cuatro (4) salarios mínimos aportarán el 1% para el Fondo de Solidaridad Pensional, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los términos del Acto Legislativo No. 001 de 2005 a partir del 1 de agosto de 2010, perderán vigencia las estipulaciones sobre pensión convencional contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos. En caso que se derogue el acto legislativo No. 001 de 2005, quedará en completa vigencia este artículo.

ARTICULO VIGESIMO SEXTO: PENSION A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

LA EMPRESA cuando un Trabajador que haya laborado doce (12) o más años continuos o discontinuos a su servicio falleciere por enfermedad profesional, accidente de trabajo u otra causa, le reconocerá a sus beneficiarios legales una pensión de jubilación proporcional a los años de servicio del trabajador fallecido y tendrán derecho a ella los referidos beneficiarios en los términos de ley.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Abos

PARAGRAFO PRIMERO: Para los casos de muerte del Trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el monto de esta pensión no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) de su salario promedio del último año de servicio.

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando el trabajador fallecido haya ingresado antes del 21 de noviembre de 1996 y cumpla los requisitos exigidos por el sistema de seguridad social para pensión por muerte, bien sea por causa común, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, LA EMPRESA pagará la diferencia, si la hubiere, entre la pensión concedida por la entidad de Seguridad Social y la Convencional. Para quienes hayan ingresado posterior a esta fecha, esta pensión será cancelada por la entidad a la cual se encuentre afiliado en pensiones y la Aseguradora de Riesgos Profesionales, en caso que sea por Accidente de Trabajo

PARÁGRAFO TERCERO: En los términos del Acto Legislativo No. 001 de 2005 a partir del 1 de agosto de 2010, perderán vigencia las estipulaciones sobre pensión convencional contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos. En caso que se derogue el acto legislativo No. 001 de 2005, quedará en completa vigencia este artículo.

ARTICULO VIGESIMO SEPTIMO: VIATICOS (Modificado por el Acta 0148-08 del 02/07/2008).

A partir del 1° de enero de 2006, cuando el trabajador deba desplazarse fuera de su sede de trabajo, recibirá las sumas acordadas para viáticos, de acuerdo a las normas instituidas en LA EMPRESA y a la escala vigente al momento de causarlos.

Por acuerdo expreso entre las partes, la suma que reciba el trabajador por estos viáticos no constituirá factor de salario y por lo tanto no tendrá efecto prestacional, salvo lo establecido en la ley.

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

PARAGRAFO: Cuando un trabajador deba realizar comisiones de servicio a la Central Termoguajira, LA EMPRESA asumirá los costos del transporte, alojamiento y alimentación y le reconocerá un gasto adicional de ciento catorce mil pesos m.l. - \$114.000 por cada día en la Central Térmica de la Guajira. (Valor actualizado al 2022). Esta suma no será considerada tampoco factor de salario y será incrementada anualmente en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

**ARTICULO VIGESIMO OCTAVO: RECARGO NOCTURNO, TIEMPO EXCEDENTE Y
COMPENSADO.**

LA EMPRESA pagará a sus trabajadores que laboren en turnos nocturnos un recargo del cuarenta y ocho por ciento (48%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario. Para los trabajadores que ingresen a partir del 1° de enero de 2006 y que laboren en turnos nocturnos, LA EMPRESA pagará el porcentaje de recargo nocturno establecido por la Ley.

PARAGRAFO: RECONOCIMIENTO TIEMPO EXTRAORDINARIO. Se elimina el beneficio del reconocimiento del tiempo extraordinario 1X4 establecido en el Acta No 002 del 26 de agosto de 1993. El tiempo extraordinario se cancelará de acuerdo con el tiempo real laborado.

ARTICULO VIGESIMO NOVENO: DOTACION (Modificado por el Acta 0148-08 del 02/07/2008)

a) FEMENINA

LA EMPRESA suministrará anualmente a las trabajadoras con cargos de Secretarias, una dotación de uniformes correspondiente a diez (10) vestidos. Los cuales se entregarán cinco (5) en el primer semestre y cinco (5) en el segundo semestre. Su uso será obligatorio de acuerdo con la reglamentación interna vigente.

b) MASCULINA

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

PARAGRAFO: La dotación de uniformes será obligatorio para Secretarias y Personal de Planta Termoguajira. Para el personal administrativo de la ciudad de Barranquilla, se le suministrará a solicitud del interesado. Su no utilización comprobada y notificada al trabajador a través de documento escrito, será sancionada con la suspensión en la entrega de la dotación por un período de dos (2) años. En caso de reincidencia se le suspenderá definitivamente.

**ARTICULO TRIGESIMO: CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO PARA LOS
TRABAJADORES**

LA EMPRESA apoyará los programas de capacitación de los trabajadores, orientados a mejorar su desempeño en la búsqueda de una mejor adaptación a los cambios tecnológicos y el mejoramiento de la calidad. Para esta capacitación se tendrá en cuenta el diagnóstico



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



de necesidades de desarrollo de las competencias del personal frente a las exigencias de los procesos y los objetivos, de la organización, de acuerdo con las posibilidades económicas y políticas de LA EMPRESA.

ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO: TRANSPORTE.

GECELCA S.A. E.S.P. garantizará a los trabajadores, el servicio de transporte gratuito desde la Central Termoguajira hasta las ciudades de Riohacha y Santa Marta y viceversa

PARAGRAFO PRIMERO: Para los trabajadores que residan más allá de las ciudades de Riohacha y Santa Marta, la empresa les reconocerá a partir del 1° de enero de 2006 un auxilio mensual que a la fecha del año 2022 es de trescientos veintidós mil seiscientos treinta pesos M/L (\$322.630) excepto durante el tiempo que el trabajador se encuentre de vacaciones o incapacitado. GECELCA S.A.E.S.P. tomará una póliza de Accidentes Personales para estos trayectos que ampare al grupo de funcionarios que reciba este auxilio. Este auxilio no constituye factor de salario y se incrementará anualmente en el IPC año completo para los doce (12) meses anteriores.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir del 1° de enero de 2006, se elimina el auxilio de alojamiento que se otorgaba a los trabajadores que laboran y pernoctan habitualmente en la Central Termoguajira.

ARTICULO TRIGESIMO SEGUNDO: SALARIOS

La empresa incrementará el salario básico de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, en un seis por ciento (6%) a partir del 1 de octubre de 2022.

El incremento salarial anual a partir del 1° de enero de 2023 y durante la vigencia de la convención será del IPC Nacional año completo de los doce meses anteriores.

ARTÍCULO TRIGESIMO TERCERO: SERVICIOS MEDICOS (Modificados por las Actas 0148-08 del 02/07/2008, 280-09 del 09/11/2009 y 775-12 del 19/12/2012)

LA EMPRESA se obliga a garantizar los servicios médicos asistenciales de conformidad con las condiciones, coberturas de servicios, calidad, cantidad y beneficiarios establecidos en la Resolución No 0104 del 13 de febrero de 1998, la cual hace parte integral de esta Convención Colectiva de Trabajo. En ningún caso LA EMPRESA podrá desmejorar los servicios médicos integrales de salud, contemplados en la Resolución antes mencionada y sus anexos.





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**



Cuando LA EMPRESA tenga establecidos convencionalmente beneficios de salud para los trabajadores y/o sus familias, LA EMPRESA y el sindicato, de común acuerdo, podrán acordar que dichos beneficios 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.

PARAGRAFO: Los servicios de salud que recibirán los progenitores de los nuevos trabajadores que sean vinculados a GECELCA, a partir de la fecha de la presente Acta (280-09 del 09-11-2009), serán únicamente los correspondientes al Plan Obligatorio de Salud (POS) en las condiciones establecidas por la ley.

Para los Progenitores de los empleados que actualmente mantienen el beneficio del Plan Adicional de Salud (PAS) se les mantendrá en los términos y condiciones establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

Para el suministro de drogas a los familiares las partes acuerdan lo siguiente:

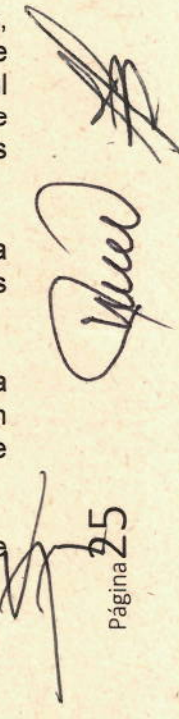
Los cónyuges, compañeros (as) permanentes e hijos mayores de 6 meses y menores de 25 años, se les suministrará droga en denominación genérica de laboratorios reconocidos. En caso de no existir droga genérica se les suministrará droga en denominación comercial, siempre y cuando estos medicamentos no sean objeto de recobro al Fondo de Solidaridad y Garantía, (Fosyga) y Soat).

GECELCA, no está obligada a suministrar droga a los progenitores de los trabajadores, estos recibirán este beneficio a través de la EPS a la cual se encuentren afiliados y de acuerdo con la normatividad vigente, excepto en los casos de aquellos progenitores que al momento de su traslado a la EPS privada, tenían tratamientos con medicamentos de denominación comercial, para enfermedades crónicas o catastróficas, los cuales se les seguirán suministrando.

El suministro de medicamentos que se requieran para tratar una nueva enfermedad así sea crónica o catastrófica, le corresponderá a la EPS a la cual se encuentren afiliados los progenitores y de acuerdo con la normatividad vigente.

PARAGRAFO: A todos los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la firma de la presente Acta de Acuerdo (775-12 del 19/12/2012), la empresa les otorgara un plan adicional al plan obligatorio de salud, el cual se prestara a través de una póliza de hospitalización y cirugía seleccionada y contratada por la empresa.

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





**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Los beneficiarios de esta póliza serán: el trabajador, su conyugue o compañero (a) permanente, hijos menores de 18 años e hijos mayores de 18 años y menores de 25 años que dependan económicamente del trabajador y acrediten ser estudiantes tiempo completo tal como lo contempla la ley.

ARTICULO TRIGESIMO CUARTO: AUXILIO DE SALUD. LA EMPRESA reconocerá a todos los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL CORELCA a quienes se les brindan los beneficios de la Póliza de salud, un auxilio de salud anual pagadero en la segunda quincena del mes de julio de cada año, equivalente a la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS M/L.- (\$600.000), que se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores, a partir de enero de 2024. Este beneficio no tendrá connotación salarial ni prestacional para ningún efecto. Este auxilio se cancelará a partir del año 2023.

ARTICULO TRIGESIMO QUINTO: RECONOCIMIENTOS DE INCENTIVO PARA EL BUEN RETIRO: A partir de la fecha de la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA reconocerá un incentivo por retiro por pensión de vejez, cualquiera que sea su régimen pensional, por una suma equivalente a **CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.L. (\$50.000.000.00)**. Este valor se incrementará anualmente el 1 de enero de cada año, en el IPC año completo, para los doce (12) meses anteriores

Para obtener este incentivo, el trabajador a pensionarse deberá cumplir con todas y cada una de las siguientes condiciones:

- 1) El trabajador debe iniciar el trámite del reconocimiento de la pensión de vejez, previa solicitud hecha por LA EMPRESA, y obtener el reconocimiento definitivo de la pensión dentro de los seis (6) meses siguientes de presentada la solicitud al Fondo de pensiones, a menos que el no reconocimiento de la pensión de vejez dentro del término antes citado, se deba a razones no imputables al trabajador.
- 2) Firmar un Acta de Conciliación con la empresa ante el Ministerio del Trabajo, en la cual el trabajador declara a LA EMPRESA a paz y salvo por todo concepto, excepto por asuntos pensionales.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores que tengan menos de 10 años de servicio con LA EMPRESA, al momento del reconocimiento de la pensión de vejez, por parte del Fondo de pensiones, sólo tendrán derecho al 50% del valor de este incentivo.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador al momento de desvinculación de LA EMPRESA por reconocimiento de la pensión de vejez tiene saldos de préstamos otorgados por LA EMPRESA, el cuarenta por ciento (40%) del valor del incentivo para el retiro por la obtención de la pensión de vejez, será abonado para el pago de los saldos de tales préstamos.



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

ARTICULO TRIGESIMO SEXTO: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2025, y se le incorporan las Actas de Acuerdo Números 0148-08 de julio 2 de 2008, 280-09 de noviembre 09 de 2009, 775-12 de diciembre 19 de 2012 y 447-14 del 22 de julio de 2014, suscritas entre SINTRAELECOL- SECCIONAL CORELCA y GECELCA S.A. E.S.P., las cuales regirán las relaciones laborales entre el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL y la GENERADORA Y COMERCIALIZADORA DE ENERGIA DEL CARIBE GECELCA S.A. E.S.P.

Para constancia se firma por los que en ella intervinieron:

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

ERICK WEHDEKING ARCIERI

JOHANNA COVAS GUZMAN

MOISÉS GUTIÉRREZ SANTIAGO

VICTOR JULIO DÍAZ DAZA

KARINA PORRAS CANDAMA



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA GENERADORA Y
COMERCIALIZADORA DE ENERGÍA DEL CARIBE S.A. E.S.P. – GECELCA S.A. E.S.P. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL
SECCIONAL CORELCA
2022-2025**

Por SINTRAEECOL SECCIONAL CORELCA:

HECTOR TEHERAN GARCIA

JONATAN GUZMAN ORTIZ

ARMANDO BOLIVAR

VICTOR AHUMADA MARRUGO

ISAAC DE LA ROSA SEGURA

JUAN AREVALO DE LUQUE

OTTO GOMEZ PIMENTA

LUVIER OCHOA

AIDA LUZ GUERRERO