

termotasajero
colgener

**CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO
2016-2020**



San Cayetano, Norte de Santander

**Dirección Territorial de NORTE DE SANTANDER
Inspector de Trabajo LUIS EDUARDO RANGEL RINCON**

Número 002

CIUDAD:	CUCUTA	FECHA:	05	02	2016	HORA	15:00
----------------	--------	---------------	----	----	------	-------------	-------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUZ MARINA GARCIA MEDINA.		
No. IDENTIFICACIÓN	60.284.662		
CALIDAD	ADMINISTRADOR TERMOTASAJERO SA ESP		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Av. 0 No. 10 – 78 Ofic. 204 Col. Medico Cúcuta		
No. TELÉFONO	(091) 5936262 ext.7014	Correo Electrónico	lgarcia@termotasajero.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	TERMOTASAJERO S.A E.S.P					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINTRAELECOL					
CUYA VIGENCIA ES	01- 01 - 2016 al 31-12 - 2020					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	98	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios			53	

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


LUIS EDUARDO RANGEL RINCON
Inspector de Trabajo y Seguridad Social


LUZ MARINA GARCIA MEDINA
El Depositante



2681

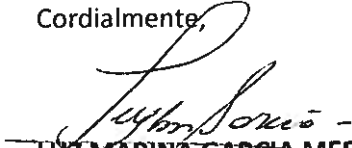
Cúcuta, 05 de Febrero del 2016

Señor
INSPECTOR DE TRABAJO
Ministerio de la Protección Social
E. S. D.

Ref. Proceso negociación convención colectiva TERMOTASAJERO S.A., E.S.P. - SINTRAELECOL

De la manera más atenta y en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 469 de Código Sustantivo de Trabajo allego para su registro y trámites pertinentes, el Acta de finalización y cierre de la etapa de arreglo directo y el texto final de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, celebrada entre SINTRAELECOL y TERMOTASAJERO S.A., E.S.P., para el período comprendido del 01 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2020.

Cordialmente,


LUZ MARINA GARCIA-MEDINA
C. C. No. 60.284.662 de Cúcuta
Administradora

MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN
TERRITORIAL NORTE DE SANTANDER

FECHA: 05/02/2016 HORA: 3:30pm

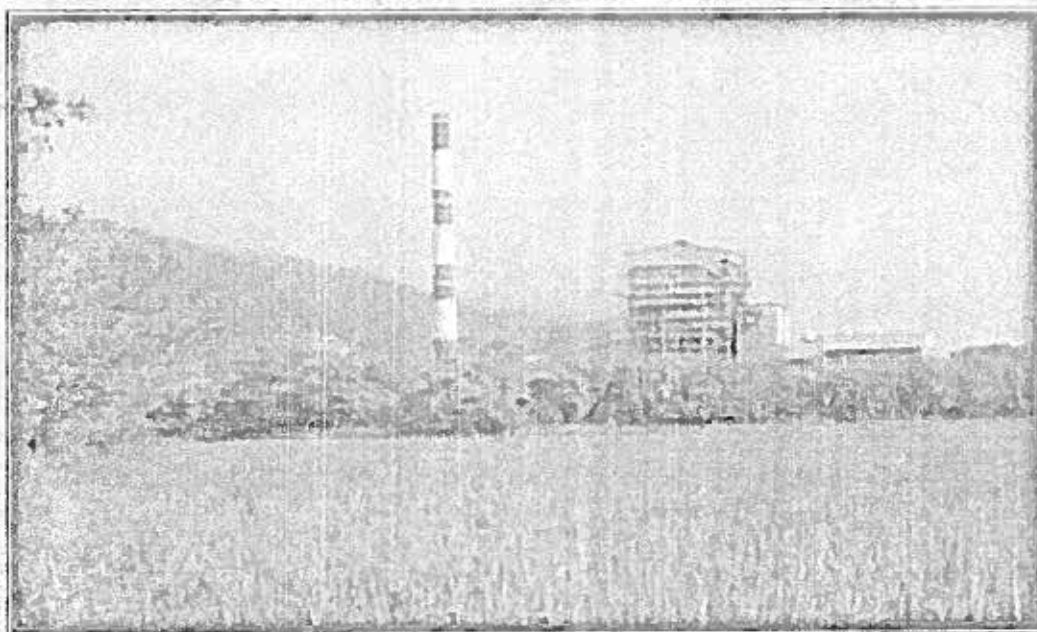
Nº RADICADO: 0306 Nº FOLIO: 55 plus

FIRMA RECIBIDO: 

Anexo: lo enunciado

termotasajero
colgener

**CONVENCION
COLECTIVA DE
TRABAJO
2016-2020**



San Cayetano, Norte de Santander

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

TERMOTASAJERO S.A E.S.P

SINTRAELECOL

1 DE ENERO DE 2016 A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

PREÁMBULO

De conformidad con el Acta de Cierre de la Etapa de Arreglo Directo, suscrita por los representantes de la empresa Termotasajero S.A E.S.P y Sintraelecol, en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, a los cuatro (04) días del mes de febrero del año dos mil dieciséis (2016), se reunieron los señores **Andrea Wüllner Garcés** y **Juan David Arango Vélez** en su calidad de representantes de **Termotasajero S.A E.S.P** debidamente facultados y **Jairo Burgos de la Espriella** en su calidad de asesor externo de la empresa, por una parte y **Pablo Emilio Santos Nieto**, en su calidad de Presidente y Representante Legal de Sintraelecol, **Miguel Antonio Monsalve Fuentes**, en su calidad de Presidente de la Subdirectiva de San Cayetano de Sintraelecol, **Nancy Contreras Paredes**, y **Ender Rolando Jaimes Peñaranda**, en representación del **Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL** negociadores legalmente facultados por la Asamblea de Trabajadores de Sintraelecol San Cayetano, de la otra parte, asesorados por **Luis Eduardo Murillo Buenahora**, **Wilson López Díaz** y **Andrés Felipe Sánchez Duque**, con el fin de redactar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Las normas que a continuación se consignan rigen las relaciones individuales y colectivas entre las sociedades Termotasajero S.A E.S.P, Termotasajero Dos S.A E.S.P y los trabajadores a quienes se les aplica, por el período comprendido entre el 1 de enero del 2016 y el 31 de diciembre del 2020.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Identificación de las partes. La presente Convención Colectiva de Trabajo (la "Convención") se celebra entre Termotasajero S.A E.S.P ("Termotasajero"), sociedad anónima de servicios públicos domiciliarios constituida el 4 de julio de 2007, sociedad absorbente de Termotasajero S.A E.S.P constituida el 17 de septiembre de 1996, y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - Sintraelecol - con personería jurídica N° 1.983 de julio 3 de 1975 ("Sintraelecol" o el "Sindicato"), quienes se encuentran debidamente facultados para negociar y suscribir la Convención Colectiva de Trabajo tal como consta en el acta de Asamblea de fecha 14 de diciembre de 2015 de la Subdirectiva San Cayetano.

A la Convención se consideran incorporadas todas las disposiciones que contempla la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y las Leyes o Decretos que

Jan

D

M
JUDAL

AW
EF

en el futuro se dicten y sean aplicables conforme a la naturaleza de la Empresa, mientras dichas disposiciones estén vigentes.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo vigentes, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Artículo 2.- Definiciones. Los siguientes términos contenidos en la presente Convención para todos sus efectos legales e interpretativos, deberán ser entendidos tal y como se estipula a continuación.

Definición de Empresa. Entiéndase por Empresa, las sociedades Termotasajero S.A E.S.P y Termotasajero Dos S.A E.S.P.

Definición de Beneficiario. Entiéndase por Beneficiario, todo trabajador de la Empresa que al 15 de enero de 2016 estaba afiliado a Sintraelec o que a esa misma fecha se beneficiaba de la Convención. Estos Beneficiarios son únicamente los que se relacionan en el Anexo A de la presente Convención. Quién no aparezca en el Anexo A no se considerará Beneficiario.

Definición de Nuevo Beneficiario. Aquellos trabajadores de la Empresa, diferentes de los Beneficiarios, que al momento de la firma de la presente Convención desempeñen cargos incluidos en el escalafón definido en la misma; o que ingresen a la Empresa con fecha posterior al 1 de enero de 2016 a ocupar un cargo incluido en dicho escalafón. También se considerarán Nuevos Beneficiarios aquellas personas que en virtud de una sustitución patronal con fecha posterior al 1 de enero de 2016 sean considerados trabajadores de la Empresa y les sea aplicable la Convención.

Definición de Jubilado. Entiéndase por Jubilado, aquellos que son pensionados directos de la Empresa y quienes reciben pensión compartida de la Empresa, respetando las decisiones judiciales.

Definición de Trabajador. Cuando se mencione la palabra trabajador o trabajadores en la presente Convención se refiere a los trabajadores de la Empresa, Beneficiarios o Nuevos Beneficiarios de la Convención. En la definición de Trabajador no se incluyen los trabajadores excluidos de la Convención conforme al Campo de Aplicación (artículo 3 de la Convención).

Definición de Salario. Como norma general la palabra salario en la presente Convención se refiere a la modalidad de salario ordinario.

Definición de Salario Básico Mensual. Cuando en la presente Convención se mencione Salario Básico ello significa que se trata del salario fijo ordinario mensual del trabajador conforme al Escalafón del artículo 21 de la Convención.

Definición de Salario Promedio. Cuando en la presente Convención se mencione Salario Promedio para Beneficiarios significa el promedio mensual de la suma de lo devengado por el trabajador en los doce (12) meses transcurridos hasta el mes anterior a la fecha de pago del beneficio o acreencia que se esté calculando por concepto de Salario Básico Mensual, vacaciones, horas extras, recargos nocturnos, recargos por trabajo dominical o festivo, auxilio legal de transporte y los siguientes factores salariales convencionales: prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de servicios y carestía de junio y de diciembre y el auxilio de alimentación, lo cual se expresa mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Promedio} = \left(\sum_1^{12} \text{SBM} + V + \text{HE} + \text{RN} + \text{RDF} + \text{PA} + \text{PV} + \text{PSCJ} + \text{PSCD} + \text{AUXT} + \text{AUXA} \right) / 12$$

Donde: SBM = Salario Básico Mensual; V = Vacaciones; HE= Horas Extras; RN= Recargo Nocturno; RDF= Recargo Dominical o Festivo; PA=Prima de Antigüedad; PV=Prima de Vacaciones; PSCJ= Prima de Servicios y Carestía Junio; PSCD= Prima de Servicios y Carestía Diciembre; AUXT = Auxilio de Transporte Legal; AUXA= Auxilio de Alimentación.

Para el cálculo no se tendrá en cuenta lo devengado en el mes en que se paga el beneficio o el pago que se está calculando sino que los 12 meses se contarán desde el mes calendario inmediatamente anterior al de la fecha de pago del beneficio o acreencia.

Salario Mínimo Convencional. Se considera como Salario Mínimo Convencional el Salario Básico Mensual del Nivel D, Grado 11 del escalafón.

Artículo 3.- Campo de aplicación. La presente Convención regirá integralmente las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores tanto los que laboran actualmente como los que llegare a contratar durante su Vigencia (quienes ingresan como Nuevo Beneficiario), salvo los expresamente excluidos de su campo de aplicación.

De la presente Convención quedan excluidos los siguientes trabajadores de la Empresa:

1. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios conforme lo establece el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Trabajadores que desempeñan los siguientes cargos: Presidente, Secretario General, Gerente, Director, Ingeniero Coordinador de Mantenimiento Eléctrico, de Mantenimiento Mecánico, de Regulación y Control, de Planeación y Predictivo, Ingenieros de Mantenimiento Predictivo y de Proyectos, Jefes de Turno, de Compras, de Almacén, de SISO, de Laboratorio Químico, Civil y Medio Ambiente, Contabilidad, Zona Franca, Ingeniero Asistente de la Gerencia Comercial, Ingeniero Analista de la Gerencia Comercial y Asistente de Tesorería.
3. De igual forma quedarán excluidos los trabajadores que desempeñen cargos que se creen o establezcan con posterioridad a la firma de la presente Convención, que tengan un nivel jerárquico igual o superior a los descritos en el literal b del presente artículo, que no estén en el escalafón, cuyas funciones sean asimilables a las de los cargos relacionados en el anterior literal sobre exclusiones. En todo caso, la Empresa procederá, cuando ello ocurra, de acuerdo con lo establecido por el literal e) del Artículo 51 de la presente Convención.

Parágrafo 1.- Los trabajadores que por cambio de cargo pasen a ser excluidos de la presente Convención, quedarán automáticamente excluidos de todos los beneficios contemplados en la Convención a partir de la fecha en que se haga efectivo el cambio de cargo.

Parágrafo 2.- Para los Beneficiarios y Nuevos Beneficiarios cualquier forma de mejora individual en beneficios extralegales se realizará mediante negociación colectiva y modificación de la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo 3 Transitorio.- Los trabajadores que a la firma de la presente Convención se desempeñan como Ingeniero Coordinador de Regulación y Control y como Jefe de Almacén, serán beneficiarios de la presente Convención hasta su retiro de Termotasajero o antes por su decisión voluntaria de exclusión de la Convención.

Artículo 4.- Prevalencia de la Convención. Tanto la Empresa como Sintraelecól, sindicato pactante, darán estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en esta Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o tienda a ser violatorio de sus cláusulas. Procurarán de buena fe su fiel observancia, respondiendo de los perjuicios materiales y económicos que su violación ocasione. La violación podrá ser invocada por cualquiera de las partes dentro de los términos legales de prescripción aplicables.

Artículo 5.- Normas Preexistentes. Las normas preexistentes, la Convención Colectiva de Trabajo 2000- 2002, normas legales, acuerdos nacionales adoptados por la Empresa en los términos de Ley, actas extraconvencionales y todas las disposiciones que no hayan sido modificadas en la presente Convención Colectiva, quedarán incorporadas en esta Convención Colectiva. Lo anterior se incorporará siempre y cuando no desmejore los derechos adquiridos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 6.- Igualdad de derechos. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, nacionalidad, estado civil, raza, religión, opinión política, orientación sexual o actividades sindicales. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. Se entiende que para la evaluación del desempeño, las aptitudes y conocimientos se considerarán en el área específica de trabajo que al trabajador le corresponda desempeñar. Termotasajero S.A E.S.P tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en cuanto haga referencia a experiencia en el mismo cargo que acredite su idoneidad en la función que va a desempeñar.

Artículo 7.- Sustitución de Patronos. Si durante la vigencia de la presente Convención se produce el evento que consagra el artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo en cualquiera de las formas como se denomine la empresa o empresas no podrán extinguir, suspender ni modificar la estabilidad de los trabajadores al servicio de la Empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 66 de la presente Convención.

Artículo 8.- Vigencia de la Convención. La presente Convención regirá las relaciones laborales y económicas entre la Empresa y sus trabajadores a partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2020. En adelante cuando se hable de vigencia se refiere a la vigencia de la Convención en los términos de este artículo.

CAPÍTULO II GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 9.- Reconocimiento sindical. La Empresa reconocerá al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -Sintraelecól-, como representante legítimo de los Trabajadores, a las Federaciones y Confederaciones a las cuales está afiliado o llegare a afiliarse, como asesores en cumplimiento de normas establecidas por la Ley, en cuanto se relaciona al cumplimiento de la presente Convención y demás normas generales.

Artículo 10.- Permisos sindicales remunerados. La Empresa seguirá concediendo permisos remunerados a sus trabajadores con el Salario Básico Mensual, hasta el número de delegados que la ley determine, para asistir a asambleas nacionales, cursos de capacitación de índole laboral, congresos sindicales y encuentros sindicales del sector.

A los delegados que deban asistir en representación del Sindicato, la Empresa les reconocerá como gastos de viaje por delegado, la suma de catorce mil ochocientos cinco pesos moneda legal colombiana (\$14.805) diarios para el primer año de Vigencia de la presente Convención para eventos fuera del departamento de Norte de Santander y dentro del país. Este valor se verá incrementado anualmente desde el 1 de enero de 2016 en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) total nacional certificado por el DANE o la autoridad que haga sus veces para períodos anuales (año calendario) hasta el 31 de diciembre de 2020. La Empresa asumirá los gastos de transporte aéreo o terrestre nacional por fuera del Departamento del Norte de Santander según la conexión del lugar. Todos los gastos, reembolsos, beneficios y demás pagos mencionados en este párrafo, no constituyen salario y no serán tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales, aportes parafiscales, contribuciones a la seguridad social ni para ningún otro pago, acreencia o beneficio.

Para asistir a cursos de capacitación sindical, la Empresa reconocerá permiso sindical para un curso por semestre, dictados en el Departamento del Norte de Santander y hasta para un máximo de cinco (5) trabajadores. La Empresa igualmente les reconocerá como gastos de viaje por asistente, la suma de cinco mil seiscientos treinta y ocho pesos moneda legal colombiana (\$5.638) diarios para el primer año de Vigencia de la presente Convención. Este valor se verá incrementado anualmente desde el 1 de enero de 2016 en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) total nacional certificado por el DANE o la autoridad que haga sus veces para períodos anuales (año calendario) hasta el 31 de diciembre de 2020. Todos los gastos, reembolsos, beneficios y demás pagos mencionados en este párrafo, no constituyen salario y no serán tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales, aportes parafiscales, contribuciones a la seguridad social ni para ningún otro pago, acreencia o beneficio.

Para cursos de capacitación fuera del Departamento del Norte de Santander, la Empresa reconocerá permisos sindicales remunerados hasta cuarenta (40) días hombre anualmente.

Parágrafo 1.- Para asistencia de los trabajadores a las Asambleas Nacionales de Delegados se seguirán las normas previstas en los estatutos vigentes de Sintraelecol.

Parágrafo 2.- La Empresa reconocerá permiso sindical permanente remunerado, con el Salario Promedio para Beneficiarios y/o Nuevos Beneficiarios calculado desde la fecha en que se inicie el permiso, a uno o más trabajadores que resultaren elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol, Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado Sintraelecol, por el tiempo que dure dicha designación. Estos permisos se empezarán a utilizar una vez se formalice la inscripción de la Junta Directiva Nacional, Federación o Confederación.

En adelante, para todos los efectos, este Salario Promedio de los trabajadores electos conforme a este parágrafo se tendrá como el Salario Básico Mensual para el cálculo de los beneficios extralegales del trabajador que se encuentra en permiso permanente y durante el ejercicio de ese cargo.

Parágrafo 3.- Los permisos para efectos de asistir a encuentros sindicales del sector, se concederán siempre y cuando se presente la solicitud de asistencia o invitación, debidamente suscrita por los organismos de dirección de Sintraelecol o los de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado el Sindicato.

Artículo 11.- Permisos remunerados a directivos sindicales. La Empresa concederá permisos remunerados a los Directivos y afiliados de Sintraelecol que deban cumplir con actividades sindicales ordinarias debidamente justificadas, cuando lo soliciten con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el normal funcionamiento de la Empresa. En las mismas condiciones, la Empresa concederá permisos sindicales para reuniones extraordinarias, cuando se soliciten con veinticuatro (24) horas de anticipación.

Parágrafo.- Los permisos remunerados anteriormente mencionados, serán reconocidos por la Empresa con el Salario Básico Mensual.

Artículo 12.- Derecho a sindicalizarse y fuero sindical. La Empresa seguirá respetando el derecho que tienen sus trabajadores a sindicalizarse. Consecuente con este principio, la Empresa hace extensiva la garantía del fuero sindical a la Subdirectiva de Sintraelecol – San Cayetano, integrada por cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y al Comité de Reclamos integrado por tres (3) principales y tres (3) suplentes.

Artículo 13.- Garantía de fuero sindical. La Empresa no tomará ninguna represalia contra sus trabajadores que han actuado en la junta directiva de Sintraelecol – San Cayetano, como principales o suplentes, por el término de un (1) año y hayan hecho dejación de sus cargos. La Empresa les reconocerá fuero sindical con las excepciones de la Ley por el término de un (1) año calendario a partir de la fecha de la dejación de sus cargos.

Artículo 14.- Fuero sindical. Comité permanente de coordinación y reclamos. La Empresa hace extensiva la garantía del fuero sindical a los miembros principales y suplentes del Comité Permanente de Coordinación y Reclamos, conformado por el Sindicato, siempre y cuando hayan ejercido las funciones por un término de un (1) año, a partir del momento de su designación y por un (1) año más a partir de la fecha de dejación del cargo. A los suplentes los ampara el fuero sindical hayan actuado o no como tales.

Artículo 15.- Descuentos sindicales y paz y salvo. La Empresa seguirá descontando a sus Trabajadores sindicalizados las cuotas sindicales de corona fúnebre y multas sindicales. Las cuotas sindicales ordinarias serán descontadas en la segunda quincena de cada mes y las demás cuotas cuando el Sindicato las ordene retener. Dichos valores serán pagados mediante transferencia bancaria a la cuenta que suministre la Subdirectiva San Cayetano de Sintraelecol, tres (3) días hábiles después de haberse realizado las deducciones respectivas.

Parágrafo 1.- Igualmente, la Empresa descontará la cuota completa al personal no sindicalizado que se beneficie de la presente Convención Colectiva de Trabajo al tenor de lo dispuesto en el Artículo 39 del Decreto Ley 2351 de 1965. En caso que la Empresa no haga los descuentos respectivos en su debida oportunidad, tiempo y proporción, ésta responderá a Sintraelecol por los valores correspondientes.

Parágrafo 2.- En caso de retiro de un trabajador, por cualquier causa, la Empresa y Sintraelecol verificarán, previa a la expedición del respectivo paz y salvo, el estado de las

27

AW
JULIA
#PTL

JAN

deudas adquiridas por el trabajador y determinará las medidas conducentes para asegurar su pago.

Artículo 16.- Descuento especial a trabajadores Beneficiarios de la Convención. La Empresa descontará a todos los Beneficiarios y Nuevos Beneficiarios que reciban aumento salarial pactado en la presente Convención y a favor del Sindicato, por una sola vez cada año durante la Vigencia de la presente Convención, el valor del aumento correspondiente a los quince (15) primeros días de Salario Básico Mensual de cada trabajador y se pagará mediante transferencia bancaria a la cuenta que suministre la Subdirectiva de Sintraelecól – San Cayetano.

Artículo 17.- Aporte económico al Sindicato. La Empresa aportará al Sindicato la suma de doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada uno de los años de vigencia de la presente Convención. El aporte económico será pagado anualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que suministre la Subdirectiva San Cayetano de Sintraelecól dentro del primer mes de cada año, previa la presentación de la respectiva cuenta.

Parágrafo 1.- La Empresa seguirá manteniendo la oficina, muebles y enseres para el normal funcionamiento del sindicato donde actualmente se encuentra funcionando o en un lugar escogido de común acuerdo.

Artículo 18.- Permiso a funcionario Sindical. La Empresa reconocerá permiso sindical remunerado y alimentación convencional en forma permanente durante la vigencia de la presente Convención, a un trabajador sindicalizado que sea elegido por el Sindicato, para desempeñar el cargo de funcionario del mismo, entendiéndose que será facultad del Sindicato el cambio por otro trabajador sindicalizado de la Empresa cuando éste lo estime conveniente. La designación de dicho funcionario es potestativa de la Subdirectiva del Sindicato.

Parágrafo 1.- Será obligación de la Empresa reintegrar al trabajador sindicalizado al puesto que desempeñaba al entrar a disfrutar de este permiso, comprometiéndose además a reconocer el Salario Básico Mensual que tenga el cargo al momento de su reincorporación, conforme al escalafón. Igualmente tendrá derecho a percibir cualquier aumento de Ley o convencional que se efectúe sobre el Salario Básico Mensual mientras el trabajador esté en el desempeño de este permiso.

Parágrafo 2.- Al trabajador que designe la Empresa para reemplazar a quien salga elegido para ejercer el cargo de funcionario permanente del Sindicato, le será reconocida la diferencia de Salario Básico Mensual si existiere conforme al escalafón a partir del primer día de permiso del titular, más no tendrá derecho al ascenso ni al Salario Básico Mensual en forma definitiva del cargo que reemplaza por este motivo. Lo anterior teniendo en cuenta que la designación hecha por la Empresa es realizada en condición de temporalidad y hasta el momento en que el titular del cargo regrese de su permiso sindical y se reintegre a su cargo.

Parágrafo 3.- Se entiende que durante el ejercicio del permiso del funcionario permanente del Sindicato devengará el Salario Básico Mensual correspondiente al cual tenía derecho en el ejercicio del cargo que ocupaba en la Empresa al momento de su designación como funcionario permanente.

Artículo 19.- Estabilidad comisión negociadora. Los trabajadores que hubieren presentado a la Empresa un pliego de peticiones, no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada

desde la fecha de la presentación del pliego y durante el tiempo necesario de las etapas establecidas por la ley para el arreglo.

Artículo 20.- Comisión para aclarar asuntos sindicales. Cuando a juicio y decisión del Sindicato y de la Empresa sea necesario que una comisión se traslade a Bogotá o a otra ciudad en Colombia, para tratar asuntos relativos a la presente Convención, la Empresa pagará los Salarios Básicos Mensuales y asumirá gastos de hotel y transporte aéreo de la comisión que se designe.

Parágrafo.- Todos los gastos, reembolsos, beneficios y demás pagos mencionados en este artículo distintos al Salario Básico Mensual, no constituyen salario y no serán tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales, aportes parafiscales, contribuciones a la seguridad social ni para ningún otro pago, acreencia o beneficio.

CAPÍTULO III SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS

Artículo 21.- Aumento del Salario Básico Mensual.

El 1 de enero de 2016 la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período mayo– diciembre 2015, publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%).

El 1 de enero de 2016 la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Nuevos Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período enero – diciembre 2015, publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%).

El 1 de enero de 2017 la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios y de los Nuevos Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período enero - diciembre 2016, publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%); o, en su defecto, el ajuste se hará con base al equivalente a la variación del salario mínimo legal mensual vigente para 2017, lo que sea más beneficioso para el Trabajador.

El 1 de enero de 2018, la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios y de los Nuevos Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período enero - diciembre 2017 publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%); o, en su defecto, el ajuste se hará en base al equivalente a la variación del salario mínimo legal mensual vigente para 2018, lo que sea más beneficioso para el Trabajador.

El 1 de enero de 2019, la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios y de los Nuevos Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período enero - diciembre 2018, publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%); o, en su defecto, el ajuste se hará en base al

equivalente a la variación del salario mínimo legal mensual vigente para 2019, lo que sea más beneficioso para el Trabajador.

El 1 de enero de 2020, la Empresa ajustará los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios y de los Nuevos Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al período enero - diciembre 2019, publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionándole a dicha variación un punto porcentual (1.00%); o, en su defecto, el ajuste se hará en base al equivalente a la variación del salario mínimo legal mensual vigente para 2020, lo que sea más beneficioso para el Trabajador.

Parágrafo 1.- La Empresa no hará aumentos personales discriminatorios distintos a los pactados en la presente Convención.

Parágrafo 2.- La Empresa reconoce la incidencia salarial de este aumento en la liquidación de acreencias laborales.

Parágrafo 3.- Escalafón. La Empresa incorporará a la presente Convención, el esquema del escalafón con sus respectivos Salarios Básicos Mensuales. Los valores de los Salarios Básicos Mensuales del escalafón que se toman como referencia, se expresan en pesos del 1 de enero de 2016, donde se incluyó el incremento, y se muestran en la siguiente tabla:

Nivel Grado	S	P	A	B	C	D
1	13 SMLMV	4,214,286	2,776,182	2,225,882	1,642,035	1,398,354
2		4,070,475	2,706,811	2,152,772	1,606,734	1,379,012
3		3,926,665	2,637,439	2,079,661	1,571,433	1,359,669
4		3,782,855	2,568,067	2,006,551	1,536,132	1,340,326
5		3,639,045	2,498,696	1,933,441	1,500,831	1,320,984
6		3,495,235	2,429,324	1,860,331	1,465,530	1,301,641
7		3,351,424	2,359,952	1,787,221	1,430,229	1,282,298
8		3,207,614	2,290,581	1,714,110	1,394,928	1,262,956
9		3,063,804	2,221,209	1,641,000	1,359,627	1,243,613
10		2,919,994	2,151,837	1,567,890	1,324,326	1,224,270
11	4,214,287	2,776,183	2,082,465	1,494,780	1,289,025	1,204,928

Parágrafo 4.- El escalafón se ajustará desde el 1 de enero de 2017 hasta el 1 de enero de 2020 en las mismas fechas y porcentajes establecidos para el Salario Básico Mensual en el presente artículo de la Convención.

Parágrafo 5.- Cargos incluidos dentro de cada nivel del escalafón. Los cargos incluidos dentro de cada nivel para efectos de la aplicación de la presente Convención son los siguientes:

Nivel S:

Corresponde a cargos no asimilables a cargos excluidos en los literales b) y c) del artículo 3 Campo de aplicación y que podrán ser creados en el futuro según las necesidades del servicio.

(Handwritten mark)

(Handwritten signature)

(Handwritten initials)

(Handwritten initials)

JAV

Nivel P:

- Asistente de contabilidad senior
- Asistente de gestión humana senior
- Ingeniero auxiliar de desarrollo
- Ingeniero auxiliar de mantenimiento
- Ingeniero de operación
- Ingeniero en entrenamiento sala de mandos

Nivel A:

- Analista financiero I
- Asistente de mantenimiento
- Asistente de mantenimiento y vibraciones
- Coordinador de mantenimiento
- Secretaria I
- Operador principal sala de mandos

Nivel B:

- Analista de laboratorio
- Analista químico
- Asistente de logística II
- Auxiliar contable I
- Auxiliar de compras I
- Coordinador centro documental
- Dibujante técnico
- Help desk - soporte a usuarios
- Instrumentista
- Mecánico diésel
- Operador auxiliar sala de mandos
- Operador turbina
- Secretaria II
- Supervisor SISO
- Técnico auxiliar de soporte

Nivel C:

- Auxiliar de Obras Civiles
- Electricista
- Enfermera
- Mecánico
- Operador auxiliar caldera
- Operador principal caldera
- Operador maquinaria pesada
- Secretaria III
- Soldador

dar

(2)

AW
#3

Nivel D:

- Auxiliar administrativo
- Auxiliar de contabilidad III
- Auxiliar de logística II
- Auxiliar de mantenimiento
- Operador principal de combustibles (operador caseta de trituración)
- Operador auxiliar de combustibles (operador de patio, silos y laboratorio)
- Operador de equipos auxiliares (primaria, secundaria)

Parágrafo 6.- Condiciones generales para la aplicación del escalafón a los Trabajadores de la Empresa. El escalafón y los correspondientes Salarios Básicos Mensuales se aplicarán a los Trabajadores de la Empresa siguiendo estrictamente las siguientes normas y criterios:

1. A la entrada en vigencia de la Convención, los Trabajadores quedarán automáticamente ubicados en el escalafón conforme a la tabla anexa que será parte integrante de la Convención (Anexo B).
2. El escalafón define el Salario Básico Mensual por niveles y grados del cargo de cada Trabajador. Si por alguna razón el Salario Básico Mensual efectivamente devengado por algún Trabajador al 1 de enero de 2016, excede el monto del Salario Básico Mensual del grado 1 del nivel correspondiente al cargo conforme a la tabla incluida en el parágrafo 3 de este artículo, se entenderá que el excedente constituirá un "salario fijo mensual personal" de ese Trabajador, que se conservará mientras permanezca en la Empresa, en las condiciones indicadas a continuación en los numerales 3 y 4.
3. Quien entre o pase a ocupar el cargo en forma permanente de un Trabajador que está en la situación del numeral 2 anterior, entrará a ese cargo en las condiciones de nivel y de rangos salariales establecidas en el escalafón. Esto es, no percibirá el "salario fijo mensual personal" e ingresará en cualquiera de los grados establecidos para ese nivel en el escalafón.
4. Quien reemplace en el cargo en forma temporal a un Trabajador que está en la situación del numeral 1 anterior, recibirá temporalmente, por el mismo término de duración del reemplazo, el Salario Básico Mensual del Trabajador que está reemplazando y no percibirá el "salario fijo mensual personal" del Trabajador a quien está reemplazando.
5. El "salario fijo mensual personal" mencionado en el numeral 2 anterior tendrá incidencia salarial en la liquidación de prestaciones sociales de los Beneficiarios.
6. Es entendido para las partes que, para todos los efectos legales y administrativos (entre ellos el principio a trabajo igual salario igual consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo), el salario referencia para establecer la compensación de los empleados será el salario objetivo del cargo, es decir, el definido en el escalafón como Salario Básico Mensual para el nivel correspondiente. El "salario fijo mensual excedente personal" es excepcional y no se tendrá en cuenta, en ningún caso, para hacer esas evaluaciones, estudios y/o análisis de compensación que se hagan por parte de la Empresa y/o de sus trabajadores.

X

JUDAL

AW

#B

Jan

7. Los Trabajadores que sean remunerados bajo la modalidad de salario integral a la entrada en vigencia de la presente Convención, se regirán por lo establecido en la ley para esta modalidad de remuneración. En consecuencia, dichos Trabajadores quedan excluidos de los beneficios de la Convención que para el efecto se enuncian en forma taxativa a continuación: aumento del Salario Básico Mensual, prima de antigüedad y desgaste físico, prima de servicios y carestía, prima de vacaciones, conceptos para liquidar prestaciones, cesantías e intereses de cesantías, recargos nocturnos y horas extras, remuneración en días feriados. Para estos trabajadores, cuando ellos no estén amparados por la póliza exequial a que se refiere el artículo 32 de la presente Convención, se aplicará el auxilio mortuario del artículo 34 de la Convención Colectiva 2000-2002, el cual será equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El auxilio de alimentación que reciban no constituye salario para todos los efectos legales.

Parágrafo 7.- Estudio sobre escalafón de cargos y salarios. Dentro de los dos meses siguientes a la firma de la presente Convención, Termotasajero contratará una firma de consultoría especializada en la materia para adelantar un estudio sobre la estructura de cargos y salarios en la Empresa (descripción de funciones y responsabilidades), su valoración de acuerdo con una metodología técnicamente reconocida y su nivel de compensación en el mercado laboral. Este estudio se llevará a cabo de acuerdo con el cronograma de trabajo que presente la firma consultora seleccionada, que no podrá ser mayor a cuatro (4) meses, y sus conclusiones se someterán a consideración y estudio del comité paritario que designen las partes para tal efecto, que producirá las recomendaciones del caso para las decisiones correspondientes en materia de estructura de cargos, escalafón y salarios por parte de la Presidencia o la dependencia que esta delegue para tal efecto.

Mientras se adelanta el estudio anterior por la firma consultora y hasta tanto sus conclusiones y las recomendaciones del comité paritario designado sean aprobadas por la Presidencia de la Empresa o la dependencia que esta delegue para tal efecto, seguirá teniendo vigencia y aplicación el escalafón y salarios acordados en la presente Convención.

Parágrafo 8.- Bonificación no salarial por firma de la Convención en etapa de arreglo directo. Los Trabajadores de la Empresa recibirán por una sola vez, con la nómina del mes siguiente al de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, una bonificación equivalente a la suma de quinientos cincuenta mil pesos (\$550,000), la cual no tendrá incidencia salarial ni prestacional. Y en adelante, la bonificación resultante se continuará pagando siempre y cuando esta se firme dentro de la etapa de arreglo directo.

Artículo 22.- Prima de antigüedad y desgaste físico para Beneficiarios. Termotasajero concederá a los Beneficiarios que cumplan 5 o más años de servicios continuos o discontinuos a la Empresa, una prima anual de antigüedad y desgaste físico equivalente al 8% del Salario Promedio del Beneficiario multiplicado por el número de años de servicio del Beneficiario. La prima se pagará, por primera vez, con la nómina del mes en que el Beneficiario cumpla el primer quinquenio de servicios continuos o discontinuos a Termotasajero y, de ahí en adelante una vez al año, con la nómina del mismo mes en que el Beneficiario cumple años de servicios a la Empresa.

Parágrafo.- Prima de antigüedad y desgaste físico no salarial para Nuevos Beneficiarios. La Empresa concederá a los Nuevos Beneficiarios que cumplan 5 o más años de servicios continuos a la empresa, una prima anual de antigüedad y desgaste físico no salarial equivalente al 8% del Salario Básico Mensual multiplicado por el número de años de servicio

del Nuevo Beneficiario, con un máximo de 25 años de multiplicador en adelante. La prima se pagará, por primera vez, con la nómina del mes en que el Nuevo Beneficiario cumpla el primer quinquenio de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y, de ahí en adelante una vez al año, con la nómina del mismo mes en que el Nuevo Beneficiario cumple años de servicios a la Empresa. Para todos los efectos legales la prima de antigüedad y desgaste físico para Nuevos Beneficiarios no constituye salario y no tiene incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 23.- Prima de servicios y carestía. Termotasajero reconocerá una prima anual de servicios y carestía consistente en ochenta (80) días de salario promedio del Beneficiario cuyo cálculo se establece en el presente artículo, pagaderos de la siguiente forma: la mitad (40 días) pagadera junto con la primera quincena del mes de junio y la otra mitad (40 días) pagadera junto con la primera quincena del mes de diciembre, de cada año y siguiendo las proporciones contempladas en la ley en lo referente al tiempo de servicio de cada semestre.

Para el cálculo de la prima de servicios y carestía de junio se tendrá en cuenta el promedio diario de la suma de lo devengado en los meses de diciembre a mayo anteriores a la fecha de pago de la prima de junio, por concepto de Salario Básico Mensual, pago de vacaciones disfrutadas, horas extras, recargos nocturnos, recargos por trabajo dominical o festivo, auxilio legal de transporte y los siguientes factores salariales convencionales: prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de servicios y carestía de diciembre y el auxilio de alimentación. Lo cual se expresa mediante la siguiente fórmula:

$$PSCJ = 40 * \left(\sum_{\text{Diciembre}}^{\text{Mayo}} SBM + V + HE + RN + RDF + PA + PV + PSCD + AUCT + AUXA \right) / 182$$

Donde: PSCJ = Prima de Servicios y Carestía de Junio; SBM= Salario Básico Mensual; V= pago de vacaciones disfrutadas; HE= Horas Extras; RN= Recargo Nocturno; RDF= Recargo Dominical o Festivo PA=Prima de Antigüedad; PV=Prima de Vacaciones; PSCD= Prima de Servicios y Carestía Diciembre; AUCT = Auxilio de Transporte Legal; AUXA= Auxilio de Alimentación.

Para el cálculo de la prima de servicios y carestía de diciembre se tendrá en cuenta el promedio diario de la suma de lo devengado en los meses de junio a noviembre anteriores a la fecha de pago de la prima de diciembre, por concepto de Salario Básico Mensual, pago de vacaciones disfrutadas, horas extras, recargos nocturnos, recargos por trabajo dominical o festivo, auxilio legal de transporte y los siguientes factores salariales convencionales: prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de servicios y carestía de junio y el auxilio de alimentación. Lo cual se expresa mediante la siguiente fórmula:

$$PSCD = 40 * \left(\sum_{\text{Junio}}^{\text{Noviembre}} SBM + V + HE + RN + RDF + PA + PV + PSCJ + AUCT + AUXA \right) / 183$$

Donde: PSCD = Prima de Servicios y Carestía de Diciembre; SBM= Salario Básico Mensual; V= pago de vacaciones disfrutadas; HE= Horas Extras; RN= Recargo Nocturno; RDF= Recargo Dominical o Festivo PA=Prima de Antigüedad; PV=Prima de Vacaciones; PSCJ= Prima de Servicios y Carestía Junio; AUCT = Auxilio de Transporte Legal; AUXA= Auxilio de Alimentación.

XD

JUDAL

AW

#R3

JAN

Conforme a lo previsto por el artículo 308 del Código Sustantivo del Trabajo, en la prima de servicios y carestía se entiende incluida la prima legal de servicios.

Parágrafo.- Prima de servicios y carestía no salarial para Nuevos Beneficiarios. La Empresa reconocerá una prima anual de servicios y carestía no salarial consistente en setenta (70) días de Salario Básico Mensual del Nuevo Beneficiario como se define en este artículo, pagaderos de la siguiente forma: la mitad (35 días) pagadera junto con la primera quincena del mes de junio y la otra mitad (35 días) pagadera junto con la primera quincena del mes de diciembre, de cada año y siguiendo las proporciones contempladas en la ley en lo referente al tiempo de servicio en cada semestre.

Para el cálculo de la prima de servicios y carestía de junio se tendrá en cuenta el Salario Básico Mensual del mes de mayo anterior al de la fecha de pago de la prima de junio. Para el cálculo de la prima de servicios y carestía de diciembre se tendrá en cuenta el Salario Básico Mensual del mes de noviembre anterior al de la fecha de pago de la prima de diciembre.

Conforme a lo previsto por el artículo 308 del Código Sustantivo del Trabajo, en la prima de servicios y carestía se entiende incluida la prima legal de servicios.

Para todos los efectos legales la prima de servicios y carestía para Nuevos Beneficiarios no constituye salario y no tiene incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 24.- Vacaciones y prima de vacaciones. Para aquellos Beneficiarios que salgan a disfrutar de sus vacaciones legales en tiempo por un período de quince (15) días hábiles consecutivos de descanso remunerado, la Empresa reconocerá adicional al pago de sus vacaciones legales, una prima de vacaciones en dinero, equivalente a quince (15) días hábiles del promedio mensual de la suma de lo devengado por el Beneficiario en los 12 meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones, por concepto de salario básico del período, vacaciones disfrutadas, horas extras, recargos nocturnos, recargos por trabajo dominical o festivo, auxilio legal de transporte y los siguientes factores salariales convencionales: prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de servicios y carestía de junio y diciembre y el auxilio de alimentación. La prima de vacaciones es acumulable hasta por dos (2) años durante la Vigencia de la Convención.

Cuando las vacaciones legales de los Beneficiarios sean compensadas en dinero a la terminación del contrato de trabajo, la Empresa concederá esta prima de vacaciones pero solo para un periodo legal de vacación.

Para tener derecho a beneficiarse de la prima de vacaciones en ambos casos, las vacaciones legales deben ser causadas dentro de la vigencia de la Convención.

Para los Beneficiarios el 24 y el 31 de diciembre, además de las fiestas oficiales y religiosas estipuladas por la ley, no se consideran días laborables.

Parágrafo.- Vacaciones y prima de vacaciones no salarial para Nuevos Beneficiarios. Para aquellos Nuevos Beneficiarios con más de un año de servicio en la Empresa y que salgan a disfrutar de sus vacaciones legales en tiempo por un período de quince (15) días hábiles consecutivos de descanso remunerado, la Empresa reconocerá adicional al pago de sus vacaciones legales, una prima de vacaciones en dinero no salarial, equivalente a veinte (20) días hábiles de Salario Básico Mensual del Nuevo Beneficiario que esté vigente en el mes

AD

AD
JUDAL

AW
#13

Jan

anterior al de la fecha inicial de disfrute de las vacaciones, calculada esta prima desde el día que el trabajador inicie el disfrute. La prima de vacaciones es acumulable hasta por dos (2) años durante la vigencia de la Convención.

Cuando las vacaciones legales de los Nuevos Beneficiarios sean compensadas en dinero a la terminación del contrato de trabajo, la Empresa concederá esta prima de vacaciones pero solo para un período legal de vacación.

Para tener derecho a beneficiarse de la prima de vacaciones en ambos casos, las vacaciones legales deben ser causadas dentro de la vigencia de la Convención.

Para los Nuevos Beneficiarios el 24 y el 31 de diciembre, además de las fiestas oficiales y religiosas estipuladas por la ley, no se consideran días laborables.

Para todos los efectos legales la prima de vacaciones para Nuevos Beneficiarios no constituye salario y no tiene incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 25.- Liquidación por retiro. Termostajero reconocerá a la terminación del contrato de trabajo de los Beneficiarios la liquidación proporcionalmente fraccionada de todas las prestaciones sociales legales, de la prima anual de antigüedad y desgaste físico y de la prima de servicios y carestía. La liquidación por la terminación del contrato de trabajo del Beneficiario será con base en el último Salario Básico o con el Salario Promedio del Beneficiario considerando el último año de servicio y sin tener en cuenta la congelación de las cesantías. En todo caso la liquidación se hará como salga más favorable al Beneficiario.

Para la liquidación de todas las prestaciones se tendrá en cuenta el año calendario, o sea 365 días.

Parágrafo 1.- A los Beneficiarios que ingresaron a Termostajero a partir del 21 de enero de 1997, se les aplicará única y exclusivamente la liquidación del auxilio de cesantías establecida en la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 2.- Liquidación por retiro de Nuevos Beneficiarios. La Empresa reconocerá a la terminación del contrato de trabajo de los Nuevos Beneficiarios la liquidación proporcionalmente fraccionada de todas las prestaciones sociales legales, de la prima anual de antigüedad y desgaste físico y de la prima de servicios y carestía. La liquidación final de las acreencias de ley se realizará conforme a lo establecido en la ley y la liquidación final de las prestaciones extralegales se realizará conforme a lo previsto en la ley y la Convención.

Artículo 26.- Intereses a las cesantías. La Empresa continuará pagando a los Trabajadores los intereses a la cesantía al doce por ciento (12%), en los términos establecidos en la Ley 52 de 1975.

Artículo 27.- Régimen de transición. Los Beneficiarios tendrán la opción, por el término de un (1) año a partir de la firma de la Convención, de acogerse libre y voluntariamente al régimen de primas de los Nuevos Beneficiarios (previsto en los artículos 22, 23 y 24 de la presente Convención). De hacer uso de esta opción, Termostajero les reconocerá, por una sola vez, una suma transaccional no constitutiva de salario, condicionada a la firma de un acuerdo privado de transacción, que se liquidará y pagará de la siguiente manera:

- a) A los Beneficiarios (salvo los veinte (20) trabajadores incluidos en el Anexo C llamado Acuerdo de Exoneración), se les reconocerá el equivalente a nueve (9) meses de

Salario Promedio del Beneficiario, liquidados con el Salario Promedio a diciembre de 2015. El Salario Promedio será actualizado al momento de ejercer la opción con la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

- b) A los veinte (20) trabajadores incluidos en el Anexo C llamado Acuerdo de Exoneración, se les reconocerá el equivalente a un (1) mes de Salario Promedio liquidado con el Salario Promedio calculado a diciembre de 2015. El Beneficiario puede acceder a esta suma transaccional no salarial siempre y cuando el plazo definido entre el trabajador beneficiario de la exoneración y la Empresa para su retiro sea más de un año. Si no se acoge al beneficio de exoneración puede tomar la opción del literal a) del presente artículo.

Parágrafo 1.- Tanto Termotasajero como Sintraelec se comprometen a respetar plenamente el libre ejercicio de esta opción voluntaria por parte del Beneficiario, ya sea que la iniciativa para acogerse a ella venga del Beneficiario o de una invitación que en ese sentido haga Termotasajero.

Parágrafo 2.- Para tener derecho a la suma transaccional no salarial el Beneficiario debe firmar con Termotasajero un acuerdo privado de transacción mediante el cual las partes mutuamente se declaren a paz y salvo por concepto de primas en vigencia de la relación laboral, en un documento que haga tránsito a cosa juzgada.

Estos serán los únicos ofrecimientos que realizará la Empresa.

CAPÍTULO IV BIENESTAR SOCIAL

Artículo 28- Auxilio especial para estudios no salarial. La Empresa concederá a partir de la firma de la Convención, los siguientes auxilios educativos, los cuales no tendrán connotación salarial, ni incidencia para liquidar las prestaciones sociales extralegales.

A. Un auxilio anual para estudios de los hijos del Trabajador. El auxilio anual para estudio de los hijos se limita a máximo tres (3) hijos de cada Trabajador en cualquiera de las siguientes modalidades y se concederá a los hijos de máximo veinticinco (25) años de edad, dependientes económicamente del trabajador y que hayan sido registrados en el área de Gestión Humana. Si no se ha aprobado la totalidad del año escolar o semestre académico matriculado, el Trabajador no accederá al auxilio del hijo que no aprobó, correspondiente al período académico siguiente. Para acceder a este beneficio, el Trabajador debe presentar constancia de aprobación del semestre o del año escolar de sus hijos a la Empresa junto con el certificado de notas a más tardar quince (15) días calendario después de terminado el ciclo escolar.

- i) Para estudios de Preescolar, Primaria y Secundaria:
- Un (1) salario mínimo legal mensual vigente para Preescolar (Prejardín, Jardín y Transición) y Primaria,
 - 70% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente para Secundaria o 100% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente para los hijos del Trabajador cuyas notas académicas sean superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0 o su equivalente. El auxilio se pagará en el monto

indicado a partir del año escolar siguiente al del año escolar en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanudará en el monto indicado en a).

El Trabajador debe presentar las constancias de matrícula del respectivo año escolar en la oficina de Gestión Humana hasta el último día hábil del mes de febrero para calendario A o agosto para calendario B de cada año. El auxilio anual para estudios de los hijos del Trabajador se pagará con la nómina del Trabajador del mes de marzo para calendario A o septiembre para calendario B.

ii) Para estudios Técnicos, Tecnológicos y Preuniversitarios:

- a. 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, o
- b. Un (1) salario mínimo legal mensual vigente para los hijos del Trabajador cuyas notas académicas sean superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0 o su equivalente. El auxilio se pagará en el monto indicado a partir del semestre siguiente al del semestre en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanudará en el monto indicado en a).

En este caso ii) el auxilio se pagará con la nómina del mes de abril o septiembre del Trabajador, según sea el caso.

iii) Para estudios Universitarios:

- a. Uno y medio (1,5) salario mínimo legal mensual vigente, o
- b. Dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para los hijos del Trabajador cuyas notas académicas sean superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0 o su equivalente. El auxilio se pagará en el monto indicado a partir del semestre siguiente al del semestre en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanudará en el monto indicado en a).

El auxilio iii) será pagadero 50% en el primer semestre del año en abril, y 50% en el segundo semestre del año en septiembre. El auxilio sólo será para una (1) carrera universitaria.

Condiciones que aplican al auxilio para estudios de los hijos de los Trabajadores:

- Las instituciones en donde estudien los hijos del Trabajador deberán gozar de reconocimiento por parte de las autoridades gubernamentales competentes de educación.
- La Empresa pagará directamente a la institución educativa el monto aprobado como auxilio o al Trabajador directamente a elección de éste.
- El Trabajador debe presentar a la Empresa certificación de aprobación del período académico que hayan cursado sus hijos, junto con el certificado de notas, a más tardar 15 días calendario después de terminado el ciclo. Quien no haya tenido un desempeño académico satisfactorio, es decir, que no apruebe el año o el curso, no accederá a este beneficio en el período académico siguiente.

JAV

X

JUDAS
AW

AB

B. Auxilio para estudios de los Trabajadores.

- i) Para estudios técnicos y tecnológicos del Trabajador:
- 100% del valor de la matrícula por período académico, sin que este valor exceda de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, o
 - 100% del valor de la matrícula por período académico sin que ese valor exceda de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes si las notas académicas del Trabajador son superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0. El auxilio se pagará en el monto indicado a partir del semestre o período académico siguiente al del semestre o período académico en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanuda en el monto indicado en a). Se reconocerá este auxilio dos veces al año como máximo.

ii) Para estudios universitarios:

- 100% del valor de la matrícula sin que este valor exceda de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, o
- 100% del valor de la matrícula por período académico sin que ese valor exceda de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes si las notas académicas del Trabajador son superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0. El auxilio se pagará en el monto indicado a partir del semestre o período académico siguiente al del semestre o período académico en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanuda en el monto indicado en a). El auxilio se concederá dos (2) veces al año de acuerdo al pensum de la carrera y hasta un máximo de seis (6) años.

Si el trabajador obtiene beca académica por excelencia concedida por la universidad, la empresa concederá este auxilio pleno.

En el caso de estudios preuniversitarios, universitarios, técnicos y tecnológicos el Trabajador deberá presentar la respectiva constancia de matrícula, a más tardar el último día hábil del mes de Marzo, y/o del mes de Agosto, según sea el caso.

iii) Para especializaciones o maestrías de los trabajadores:

- 90% del valor de la matrícula semestral, sin exceder cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, o
- 90% del valor de la matrícula por período académico sin que ese valor exceda de siete (7) salarios mínimos legales mensuales vigentes si las notas académicas del Trabajador son superiores a una calificación de 4.5 sobre un sistema de calificación de 0.0 a 5.0. El auxilio se pagará en el monto indicado a partir del semestre o período académico siguiente al del semestre o período académico en el que se obtuvo la calificación de 4.5 o más. Si las notas bajan de 4.5 el auxilio se reanuda en el monto indicado en a). Se reconocerá este auxilio hasta dos (2) veces al año y hasta un máximo de dos (2) años.

✓

AW
JUDAL

AW

#R.B

aw

iv) Para diplomados de los trabajadores:

- a) 50% del valor de la matrícula, sin exceder de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Se reconocerá este auxilio sólo una vez al año a la presentación del certificado de culminación del diplomado.

Condiciones generales respecto al auxilio no salarial para estudios de los Trabajadores:

- El programa que seleccione el Trabajador para estudiar, debe ser pertinente, afín y alineado al objeto social de la Empresa.
- Las instituciones en donde estudie el Trabajador deberán gozar de reconocimiento por parte de las autoridades gubernamentales competentes de educación.
- En cualquiera de los programas, la Empresa pagará directamente a la institución educativa el monto aprobado como auxilio o al Trabajador directamente a elección de éste.
- En el caso de las carreras profesionales el Trabajador sólo podrá acceder, a partir de la vigencia de la presente Convención, una (1) vez a este beneficio durante su vínculo laboral con la Empresa.
- En el caso de las especializaciones el Trabajador podrá acceder hasta dos (2) veces a este beneficio durante su vínculo laboral con la Empresa, siempre y cuando haya transcurrido un tiempo superior a cinco (5) años desde la culminación satisfactoria de la primera especialización y, además, el programa a cursar sea pertinente al objeto social de la Empresa, al rol profesional del Trabajador al momento de solicitar el beneficio y a su perfil de cargo.
- En el caso de la maestría el Trabajador podrá acceder una (1) vez a este beneficio durante su vínculo laboral con la Empresa. El programa a cursar sea pertinente al objeto social de la Empresa, al rol profesional del Trabajador al momento de solicitar el beneficio y a su perfil de cargo.
- En el caso de las especializaciones o maestrías se apoyará máximo a dos (2) Trabajadores cada semestre, adicionales a los que ya vienen disfrutando de este beneficio, durante el primer año de vigencia de la Convención. A partir del segundo año de vigencia se apoyará a tres (3) Trabajadores cada semestre, adicionales a los que ya vienen disfrutando de este beneficio. Para establecer quienes son los Trabajadores que accederán a este beneficio las partes definirán un sistema de puntos, para calificar a los candidatos, en donde tendrá en cuenta elementos como: evaluación de desempeño, pertinencia del programa, proyección profesional y antigüedad en la Empresa.
- En el caso de los diplomados se apoyará máximo a cinco (5) Trabajadores cada semestre. Las partes definirán un sistema de puntos, para calificar a los candidatos beneficiarios, en donde tendrán en cuenta elementos como: evaluación de desempeño, pertinencia del programa, proyección profesional y antigüedad en la empresa.
- El Trabajador debe presentar a la Empresa certificación de aprobación del semestre, programa o del período que haya cursado, junto con el certificado de notas, a más tardar 15 días calendario después de terminado el ciclo. Quien no haya tenido un desempeño académico satisfactorio, es decir, que no apruebe el año o el curso, no accederá a este beneficio en el período académico siguiente.
- Los Trabajadores deberán cursar los programas en horas distintas de su jornada laboral sin perjuicio de los acuerdos que establezcan los trabajadores que laboran en turno con su respectivo jefe, diligenciando el formato establecido.

2

AW
JUDAU

AW

#B

El número de períodos académicos de auxilios será ampliado en los siguientes casos:

1. Cancelación del semestre por la Institución Educativa.
2. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales debidamente constatados por la empresa promotora de salud o administradora de riesgos laborales a las que se encuentre afiliado el Trabajador.

Artículo 29.- Préstamos para vivienda de naturaleza no salarial. La Empresa participará en la financiación del valor de la vivienda, para aquellos Trabajadores que no la posean, ni él ni su cónyuge o compañero(a) permanente, que no hayan sido beneficiados con tal concesión durante el tiempo de servicio a la Empresa. Además se podrán beneficiar aquellos Trabajadores que deseen liberar gravámenes hipotecarios, posean lotes, construcciones parciales o que necesitan remodelar o ampliar el bien raíz y que cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación de vivienda y siempre que sean para uso habitacional de vivienda del Trabajador. Para todos los efectos legales el préstamo de vivienda y los beneficios que represente acceder al préstamo de vivienda no tendrán connotación salarial, ni incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Requisitos mínimos para acceder al préstamo de vivienda de naturaleza no salarial:

1. Tener como mínimo cinco (5) años de servicio en la Empresa.
2. No tener vivienda propia ni el Trabajador o su cónyuge o compañero(a) permanente, al momento de solicitar el beneficio.
3. La vivienda debe ser para habitación del Trabajador.
4. Al momento de la solicitud del beneficio, el Trabajador no debe tener ningún crédito con la Empresa.
5. No haber sido beneficiario de este préstamo anteriormente.
6. Debe demostrar la capacidad de pago que será evaluada por el Comité de Vivienda. El trabajador puede incluir su núcleo familiar (cónyuge o compañero(a) permanente e hijos) y a sus padres como garantes y pagadores para demostrar su capacidad de pago.

Condiciones del préstamo de vivienda:

1. Tasa de financiación: La tasa de depósitos a término fijo (DTF) efectiva anual (EA) menos un punto porcentual (-1 %), sin que sea inferior al dos por ciento (2%) y sin que exceda el siete por ciento (7%).
2. La tasa DTF (EA) será la publicada el día de la aprobación del préstamo y esa será la tasa fija durante la vigencia del préstamo de vivienda.
3. El Trabajador y los garantes deberán firmar un pagaré en blanco con carta de instrucciones, debidamente legalizados ante notaría.
4. El desembolso de los recursos se hará luego de la entrega del pagaré anterior, del documento de pignoración de las cesantías, primas y/o salario, la firma del documento de autorización de descuento por nómina y de la liquidación final de acreencias laborales, la firma de la hipoteca de primer o segundo grado a favor de la Empresa y el registro de la hipoteca en la oficina de registro de instrumentos públicos que corresponda.
5. Los conceptos de compra y construcción, para los Trabajadores que no tengan vivienda, tendrán prioridad sobre los de remodelación y liberación de hipotecas.
6. En materia de garantía hipotecaria, la empresa aceptará hipoteca de segundo grado, siempre y cuando la de primer grado haya sido constituida a favor de una entidad

financiera vigilada por la Superintendencia Financiera, también para garantizar préstamo de vivienda y además que el inmueble objeto de los gravámenes tenga un valor comercial (avalúo comercial ordenado por la entidad financiera) superior en un 25% a la suma de las cuantías de ambos préstamos.

7. Los trabajadores pueden pignorar las cesantías, las primas y el salario para el pago del préstamo mediante autorización escrita entregada a la Empresa.
8. En caso de la terminación del contrato de trabajo la Empresa ajustará la tasa del préstamo de vivienda al tope máximo establecido en el numeral 1 de estas condiciones.

El monto máximo del préstamo de vivienda durante la Vigencia de la Convención será de hasta ciento veinticinco (125) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), dependiendo de la capacidad de pago del solicitante. El plazo para pago será de hasta quince (15) años.

El Fondo Rotatorio de Vivienda tendrá un valor equivalente a un mil setecientos SMLMV. La Empresa podrá de manera unilateral ampliar el Fondo Rotatorio de Vivienda, de acuerdo con su capacidad económica y las condiciones del mercado. Al momento de evaluar esta posibilidad la Empresa tendrá en cuenta las consideraciones del sindicato, para lo cual convocará a una reunión del Comité de Vivienda con el fin de conocer sus planteamientos. Para los efectos de este Fondo Rotatorio de Vivienda es entendido que los intereses que generen los préstamos de vivienda a los Trabajadores con dicho capital, también se utilizarán para conceder nuevos préstamos de vivienda a los Trabajadores.

Termotasajero y el Sindicato, nombrarán un Comité bipartito de tres (3) personas por cada parte para que integren el Comité de Vivienda, el cual estará facultado para:

- Recibir, estudiar y tramitar ante la Presidencia de Termotasajero las solicitudes de préstamo de vivienda a que tienen derecho los Trabajadores de conformidad con la Convención, a través de la Dirección de Gestión Humana.
- Presentar el estudio socioeconómico de las solicitudes de préstamos de vivienda, en el Comité.
- Hacer seguimiento del comportamiento de los préstamos de vivienda, evolución del Fondo Rotatorio y presentar a la Presidencia de la Empresa los análisis y recomendaciones respectivos.

Todos los préstamos de vivienda que se otorguen deben ser estudiados y aprobados por el Comité de Vivienda y otorgarse con recursos disponibles del Fondo Rotatorio de Vivienda destinado a dicho propósito.

Parágrafo.- Los Trabajadores que a la fecha de la firma de la presente Convención sean beneficiarios de un préstamo de vivienda con la Empresa, se les ajustará la tasa de financiación por una única vez de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 de las condiciones en materia de tasa de interés, y la tasa ajustada quedará como la tasa fija durante la vigencia del préstamo de vivienda. Esta consideración sólo se aplicará para el saldo de la deuda por préstamo de vivienda que tenga a la fecha de firma de la Convención.

Artículo 30.- Préstamos de calamidad doméstica y educación de naturaleza no salarial. La Empresa otorgará un préstamo de calamidad doméstica o préstamo para educación a los Trabajadores con las siguientes condiciones.

Jan

Handwritten signatures and initials: a circled '2', 'AW', 'JUDAL', and '# D'.

Requisitos mínimos que debe cumplir el Trabajador solicitante:

- Tener como mínimo tres (3) años de servicio en la Empresa.
- Demostrar capacidad de pago ante la Empresa.

Condiciones del préstamo no salarial de calamidad doméstica y educación:

- Monto: hasta veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Tasa de interés: cero por ciento (0%).
- Plazo: seis (6) meses para educación. Si es para calamidad el plazo se puede extender hasta un (1) año.
- Se entiende como calamidad doméstica: enfermedad grave o accidente del Trabajador; enfermedad grave, accidente o muerte de un familiar de primer grado de consanguinidad o su cónyuge o compañero(a) permanente; accidentes de tránsito del Trabajador y/o de su cónyuge o compañero(a) permanente o hijos menores de edad; destrucción física o daño material en forma accidental, súbita e imprevista de la vivienda de habitación del Trabajador por causa de incendio, terremoto, inundación o derrumbe de tierra.
- El préstamo de educación abarca programas que cursen los Trabajadores y/o sus hijos, en las condiciones de pertinencia, calidad y requisitos indicados en el artículo 28 de la presente Convención sobre auxilios de educación, con el fin de que opere en exceso del auxilio de educación, de ser necesario. Para estos préstamos educativos la Empresa dispondrá de una suma máxima de sesenta (60) SMLMV.
- Para garantizar cada préstamo el Trabajador deberá firmar un pagaré en blanco con carta de Instrucciones, debidamente legalizado ante notaría.
- El desembolso de los recursos se hará luego de la entrega del pagaré antes referido, de la firma del documento de autorización de descuento por nómina y de la liquidación final de acreencias laborales. Esto aplica para cada préstamo.

Procedimiento:

- En el caso de préstamo de educación, presentar el recibo de pago de la matrícula del programa en la oficina de Gestión Humana, junto con la solicitud del préstamo, por lo menos quince (15) días calendario antes del vencimiento del recibo.
- En el caso de la calamidad doméstica, presentar la solicitud del préstamo en la oficina de Gestión Humana con la explicación de la calamidad debidamente soportada.

Para todos los efectos legales el préstamo de calamidad doméstica y educación y los beneficios que represente acceder a los préstamos no tendrán connotación salarial, ni incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 31.- Actividades deportivas y culturales. La Empresa seguirá estimulando las actividades deportivas y culturales entre sus Trabajadores. Para ello, prestará toda la colaboración necesaria, suministrando gratuitamente los elementos y equipos, facilitando el transporte y auxiliando económicamente el desarrollo de tales actividades.

Parágrafo 1.- La asistencia a los entrenamientos y a los partidos programados será obligatoria. El deportista que incumpla tales compromisos se hará acreedor a una sanción disciplinaria siempre que la inasistencia no se encuentre debidamente justificada. La Empresa concederá los permisos necesarios sin que se afecte su normal funcionamiento.

Parágrafo 2.- Las ayudas aquí previstas no tendrán connotación salarial, ni incidencia para liquidar las prestaciones sociales extralegales.

Artículo 32.-Póliza exequial no salarial. La Empresa contratará una póliza de servicios exequiales con una compañía de seguros o de servicios funerarios escogida por ella, cuyo costo será asumido en su totalidad por la Empresa y las coberturas por Trabajador, Jubilado y amparados por la póliza serán definidas por la Empresa, las cuales serán al menos equivalentes a lo establecido en el auxilio mortuario y servicios de sepultura y/o bóveda contemplados en los artículos 34 y 36 de la convención colectiva de trabajo 2000 – 2002.

La póliza tendrá los siguientes beneficiarios:

- i) El Trabajador o Jubilado soltero y sin hijos, sin límite de edad
- ii) Los hermanos del Trabajador o Jubilado soltero y sin hijos, hasta 40 años de edad y 364 días
- iii) Los padres del Trabajador o Jubilado soltero y sin hijos, sin límite de edad
- iv) El Trabajador o Jubilado casado o con hijos, sin límite de edad
- v) El cónyuge o compañero permanente del Trabajador o Jubilado, sin límite de edad
- vi) Los hijos del Trabajador o Jubilado, hasta los 40 años de edad y 364 días
- vii) Los padres y/o suegros del Trabajador o Jubilado sin límite de edad y máximo dos personas

El Trabajador o Jubilado debe informar quiénes serán las personas beneficiarias que cumplan las anteriores condiciones y quedarán como amparados en la póliza en el formato de designación de amparados que le suministrará la Empresa. Cuando el Trabajador o el Jubilado decidan cambiar de amparados deberán acercarse a la oficina de Gestión Humana para formalizar el cambio por escrito. La designación de amparados es completamente libre y espontánea por parte del Trabajador. El Trabajador o sus beneficiarios legales y el Jubilado o sus beneficiarios legales estarán sujetos a las condiciones y requisitos establecidos en la respectiva póliza colectiva para el cubrimiento del siniestro de muerte de sus amparados (en particular se sujetarán a lo establecido en la póliza colectiva respecto a las funerarias, la atención de los servicios funerarios y de destino final, beneficios sustitutos, repatriación de restos mortales, reembolso de gastos funerarios, periodos de carencia, requisitos de asegurabilidad, entre otros).

Los hijos del Trabajador o Jubilado casado y los hermanos del Trabajador o Jubilado soltero al cumplir 41 años, pasarán a considerarse como asegurables adicionales. El costo de la prima por los asegurados adicionales así como de las personas que no califican como asegurables pero que el Trabajador o Jubilado quieren incluir en la póliza como asegurados, será asumido en su totalidad por el Trabajador o Jubilado y para ello debe confirmarlo por escrito autorizando el descuento respectivo por nómina.

Para todos los efectos legales la póliza exequial y los beneficios que represente acceder a las coberturas de la póliza no tendrán connotación salarial, ni incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 33. Auxilio no salarial por consumo de energía eléctrica. La Empresa reembolsará los pagos netos efectuados por el consumo de energía eléctrica hasta un máximo equivalente a 1.200 kWh/mes para el uso residencial en la vivienda permanente del Beneficiario o Jubilado según sea el caso, y hasta un máximo de 600 kWh/mes para el uso residencial en la vivienda permanente del Nuevo Beneficiario. Este auxilio no será constitutivo de salario, ni tendrá incidencia para liquidar prestaciones sociales.

Parágrafo.- Es obligatorio que para que el Beneficiario, el Jubilado, o el Nuevo Beneficiario, según sea el caso, disfrute este beneficio tenga el contador aprobado por la empresa prestadora del servicio público de energía eléctrica.

Artículo 34- Fiesta Navideña. La Empresa dará una fiesta como agasajo de Navidad para todos los Trabajadores de las plantas, cónyuge o compañero(a) permanente e hijos, la cual se realizará el día y lugar que se escoja de común acuerdo entre Termotasajero y el Sindicato. Su reglamentación y organización será responsabilidad de Termotasajero y el Sindicato, lo cual se acordará con la debida anticipación.

Parágrafo.- Termotasajero proporcionará las facilidades del transporte de los Trabajadores y familiares a su lugar de residencia cuando la fiesta se celebre fuera de perímetro urbano de la residencia del Trabajador. La fiesta navideña o los gastos que se generen con ocasión de la misma no tendrán connotación salarial.

CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS

Artículo 35.- Horarios de trabajo. El horario para los Trabajadores que no laboran en turnos, continuará así: De lunes a viernes inclusive, de 7:00 a 16:00 horas, para el personal que labora en las plantas de San Cayetano. El personal que labora en Bogotá, D.C., tendrá como horario de lunes a viernes inclusive de 7:30 a 17:30 horas, incluida una hora de almuerzo.

El sábado no se trabajará por considerar que con este horario, para estos trabajadores, la semana laboral termina el viernes. Para estos mismos trabajadores cuando el sábado sea festivo de ley, por Convención o Santo, no será necesario compensarlo, en tal virtud la jornada laboral de esa semana termina a las 15:00 horas para el personal de San Cayetano y a las 16:30 horas para el personal de Bogotá, D.C.

Para el personal que trabaje en turno y esté disfrutando del respectivo descanso y por necesidad del servicio la Empresa le exija laborar, se le reconocerá dicha prestación de servicios como tiempo extra.

Para el personal de operación la jornada laboral será de dos días continuos con turnos de las 06:00 a las 18:00 horas, dos días con turno de las 18:00 a las 06:00 horas, correspondiendo dos días de descanso remunerado al finalizar los dos días continuos de trabajo programado. La Empresa se compromete a mantener los operadores necesarios para cumplir con el esquema de operación y turnos arriba mencionados.

Parágrafo 1.- El personal de operación que labora en turnos en las áreas de Equipos Auxiliares de: 1) Estación Primaria, 2) Estación Secundaria, continuará rotando cada cuatro meses por dichas áreas y de acuerdo a este mismo orden.

Las partes definirán de común acuerdo, en el Comité de Coordinación y Reclamos, cuándo se incluye en la rotación al personal de combustibles.

Parágrafo 2.- Cualquier modificación al horario de trabajo establecido en la presente Convención será discutida y aprobada entre las partes a través del Comité de Coordinación y Reclamos.

Parágrafo 3.- A los Trabajadores que por necesidades del servicio deban laborar el 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo, se les reconocerá como festivo el trabajo en dichos días.

Artículo 36.- Recargos nocturnos y auxilio de alimentación en especie.- La Empresa concederá a los Trabajadores que hagan turnos en jornada ordinaria nocturna una sobre remuneración sobre su Salario Básico Mensual de la forma siguiente: de 18:00 a 00:00 un recargo del cuarenta y cinco por ciento (45%) sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo y de las 00:00 a las 06:00 horas un recargo del cincuenta y cinco por ciento (55%) sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

La Empresa concederá a los Trabajadores que hagan turnos de doce horas continuas, un auxilio de alimentación en especie de la siguiente forma: de las 06:00 horas a las 18:00 horas, auxilios de desayuno y de almuerzo; y, de otra parte, de las 18:00 horas a las 06:00 horas, auxilio de comida y cena.

Igualmente reconocerá el auxilio de alimentación en especie para los Trabajadores de jornada diurna ordinaria y que por necesidades de servicio anticipen su horario normal de trabajo o lo prolonguen por un lapso no menor de dos (2) horas. Este mismo personal recibirá este auxilio de alimentación cuando tenga que trabajar en la misma jornada los días sábados, domingos y festivos. Quienes no reciban la alimentación en el casino, se les pagará este auxilio de acuerdo con los valores de las comidas, establecidas para el efecto en el parágrafo 2 de este artículo.

Cuando este personal esté disfrutando de su respectivo descanso y por necesidades del servicio la Empresa le exija laborar, le reconocerá tiempo extra y le dará el anterior auxilio de alimentación acordado. Cuando la Empresa, por razones del servicio o mantenimiento desplace personal para este efecto, le reconocerá igualmente estos valores según la jornada que deba cumplir.

Parágrafo 1.- Los valores reconocidos en este artículo harán parte de la liquidación de las prestaciones legales y extralegales de los Beneficiarios de esta Convención. Para los Nuevos Beneficiarios el auxilio de alimentación no constituye salario para todos los efectos legales.

Parágrafo 2.- La valoración de este auxilio de alimentación en especie es de la siguiente forma: desayuno y cena en cinco mil quinientos pesos moneda legal colombiana (\$5500) y los almuerzos y comidas en nueve mil seiscientos pesos moneda legal colombiana (\$9600). Desde el 1 de enero de 2016 y para los años siguientes de vigencia de la Convención estos valores serán actualizados cada enero con el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

Parágrafo 3.- Para el personal de planta, la Empresa suministrará la alimentación adecuada en el Casino, en la misma forma en que lo ha venido haciendo.

La calidad de la alimentación será vigilada por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Al personal que labora en jornada ordinaria que por necesidad del servicio la Empresa le solicite laborar hasta las 24:00 horas o más, le suministrará la cena y al personal que trabaja en turno de 18:00 horas a las 06:00 horas, también le suministrará cena.

Jan

[Handwritten signatures and initials]
D
AU
15

Artículo 37.- Remuneración en días feriados. A los Trabajadores que laboren en los días feriados que la Ley determine de descanso obligatorio, será suficiente que trabajen como mínimo cinco (5) horas para que la Empresa les reconozca doble Salario Básico. Este artículo será únicamente aplicable para aquellos Trabajadores que no laboren en turnos regulares.

Parágrafo.- Los días domingos o feriados se pagarán de acuerdo con la Ley, cuando se viaje de un lugar a otro y por orden expresa de la Empresa y en cuyo recorrido se emplee por la distancia entre los lugares el mismo tiempo de jornada de trabajo normal, o al menos cinco (5) horas.

Artículo 38.- Permisos Remunerados. La Empresa otorgará al Trabajador permisos remunerados con el Salario Básico, adicionales a los de Ley, debidamente justificados así:

- i. Ocho (8) días hábiles, por una sola vez, cuando el Trabajador contraiga matrimonio.
- ii. Dos (2) días hábiles en caso de enfermedad grave de la cónyuge o compañero(a) permanente, padres e hijos que dependan económicamente del trabajador.
- iii. Una (1) hora diaria a las Trabajadoras madres para la lactancia de sus hijos desde su regreso de licencia de maternidad y hasta que el niño cumpla seis (6) meses de edad, hora que se tomará al comienzo o final de la jornada laboral. De manera opcional, las partes podrán acordar el disfrute de las horas de lactancia, acumuladas.

Parágrafo 1.- El Trabajador para justificar los permisos concedidos, debe presentar el documento que acredite el hecho. Los permisos no constituyen salario para liquidar prestaciones extralegales.

Parágrafo 2.- Lo dispuesto en este artículo se entiende por las partes sin perjuicio de otros acuerdos que individualmente haga el Trabajador con la Empresa, cuando a ello haya lugar.

Artículo 39.- Vacaciones en tiempo. La Empresa al conceder vacaciones legales en tiempo a los Trabajadores tanto de turno como de jornada ordinaria, no computará los sábados como días hábiles de trabajo.

CAPÍTULO VI COMITÉ PERMANENTE DE COORDINACIÓN Y RECLAMOS

Artículo 40.- Derecho a presentar descargos. Antes de sancionar disciplinariamente a un Trabajador, la Empresa dará oportunidad a éste para ser oído. Dentro de un tiempo no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento del hecho, la Dirección de Gestión Humana comunicará por escrito al Trabajador, el derecho que tiene para ser oído en descargos y señalará el lugar, día y hora para que se presente a la diligencia asesorado por el Comité de Reclamos del Sindicato, si así lo considera el Trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. Cumplida esta diligencia, o si el Trabajador no se presentare, la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes impondrá la sanción o notificará el despido si hubiere lugar a ello. La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a sus afiliados sobre llamadas de atención, descargos, sanciones o despidos.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
JUN 2011

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]

Artículo 41.- Nulidad de sanciones. Será nula la sanción que la Empresa imponga a un Trabajador sin antes haber llenado los requisitos de que trata el artículo anterior y le reconocerá los salarios caídos que deje de devengar en cumplimiento de la misma hasta cuando sea solucionado el caso. Igualmente, se le concederá viáticos no salariales siempre y cuando el Trabajador no resultare culpable y haya tenido que desplazarse por fuera de su sitio de trabajo para atender la diligencia de descargos.

Artículo 42.- Funciones del Comité de Coordinación y Reclamos. El Comité Permanente de Coordinación y Reclamos estará integrado por tres (3) miembros en representación de los Trabajadores, los cuales serán elegidos por la Subdirectiva San Cayetano de Sintraelecól, con sus respectivos suplentes y tres (3) representantes por parte de la Empresa, nombrados por la Presidencia también con sus respectivos suplentes.

El período por el cual dichos miembros estarán vinculados al Comité de Coordinación y Reclamos, será el estipulado en los estatutos de Sintraelecól en cuanto a la representación del Sindicato, y la Presidencia determinará los cargos que ejercerán la representación por parte de la Empresa. Las partes podrán sustituir total o parcialmente los miembros correspondientes.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

1. Estudiar y resolver las reclamaciones que se presenten sobre contratos individuales de trabajo y traslados.
2. Estudiar y resolver las reclamaciones que surjan por diferentes interpretaciones o incumplimiento de la presente Convención y de normas vigentes favorables al Trabajador.
3. Estudiar y resolver sobre los reclamos de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Estudiar y resolver sobre sanciones disciplinarias.
5. El Comité se reunirá cuando cualquiera de las partes lo solicite y seguirá en todas sus actuaciones el siguiente procedimiento, a saber:
 - a. La parte interesada elevará una solicitud escrita a la otra pidiendo ser convocado el Comité y explicando el motivo o motivos para ello.
 - b. La citación se hará con 24 horas de anticipación a la fecha de la reunión del Comité.
 - c. La parte solicitante dentro de la reunión deberá presentar sus alegatos claros y precisos, sustentando su inconformidad o queja mediante prueba.
 - d. Si es necesario escuchar el testimonio de otros Trabajadores, la parte interesada estará facultada para citarlos.
 - e. Después de estudiado el caso con todos los elementos de juicio necesarios se levantará en un acta en la que se consignará lo resuelto. Si no se llegare a ningún acuerdo, la parte inconforme dejará constancia de los motivos de desacuerdo y éstos se considerarán como un recurso de alzada ante la Presidencia de la Empresa.

Parágrafo 1.- Caducidad de las sanciones. Los memorandos de llamada de atención o notificación de sanciones tendrán vigencia de doce (12) meses; pasado este tiempo no se tendrá en cuenta como antecedente del Trabajador.

Parágrafo 2.- Este Comité está facultado para visitar los frentes de trabajo cuando las necesidades así lo impongan, para allegar las informaciones que sean necesarias. De todas las actuaciones y reuniones del Comité se levantarán Actas con copias para las partes interesadas.

Jan

[Handwritten signatures and initials]
D
AN
JUDAS
#27

Los gastos que ocasione el cumplimiento de lo anterior correrán por cuenta de la Empresa, así como los Salarios Básicos de los Trabajadores que formen parte del Comité cuando tengan que reunirse.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 43.- Carácter no salarial - Todos los pagos, servicios, gastos, reembolsos, seguros y demás beneficios mencionados en este Capítulo VII no constituyen salario y no serán tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales, aportes parafiscales, contribuciones a la seguridad social ni para ningún otro pago, acreencia o beneficio.

Artículo 44.- Seguridad y salud en el trabajo. La Empresa organizará e implementará el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las normas legales vigentes que regulan la materia. Este sistema será de funcionamiento permanente y estará constituido por los siguientes subprogramas:

- a) Medicina preventiva
- b) Medicina del trabajo
- c) Higiene y Seguridad Industrial

Parágrafo 1.- La Empresa se compromete conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico a adelantar todos los trámites y diligencias ante los organismos competentes, tendientes a lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento. La reglamentación debe considerar entre otros los siguientes aspectos:

- a) Los recursos físicos, financieros y humanos que permiten el cumplimiento de sus funciones.
- b) Índices sobre salud ocupacional en los convenios de gestión suscritos con la Empresa, y/o entidades del sector.
- c) El establecimiento en la Empresa, de asignaciones o rubros presupuestales específicos suficientes para la implantación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) El obligatorio cumplimiento y aplicación por parte de la Empresa.

Artículo 45.- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Empresa y el Sindicato mantendrán un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato, los cuales atenderán sus áreas de influencia. El Coordinador de este Comité será el Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, quien actuará de tiempo completo. Son funciones de éste Comité:

- a) Coordinar la Seguridad de los Trabajadores en el desarrollo de sus labores.
- b) Velar por el cumplimiento de la higiene, medicina del trabajo e, igualmente, medicina preventiva.
- c) Hacer campañas de divulgación sobre las normas de seguridad a los Trabajadores.
- d) Nombrar los Supervisores de Seguridad necesarios.
- e) Programar cursillos sobre educación y conocimiento de la seguridad.

- f) Velar porque los implementos de seguridad se mantengan en buen estado y sean utilizados por los trabajadores; estos serán inspeccionados una vez al mes y el Comité hará las recomendaciones para su renovación o reparación.
- g) El Comité dispondrá de cuatro (4) horas semanales para actividades propias del mismo incluyendo las reuniones que podrán ser citadas cuando el Coordinador lo estime conveniente. Dichas reuniones deberán ser sostenidas por lo menos una vez al mes y en ellas se recomendará tomar las medidas e implementar los elementos necesarios para la adecuada seguridad de los Trabajadores al servicio de la Empresa y ésta se compromete a su adquisición o implantación de normas acogidas de común acuerdo por el Comité.
- h) Promulgar el Manual de Seguridad, adquirir elementos de protección, dictar cursos, conferencias, proyecciones, etc., sobre seguridad, los cuales serán de obligatorio uso y/o asistencia por parte de los Trabajadores.
- i) El Sindicato y la Empresa aceptan que la Seguridad Industrial es responsabilidad de todos y cada uno de los Trabajadores de la Empresa y que la violación de las normas de seguridad establecidas, como la no asistencia sin justa causa a los cursos, conferencias, simulacros o proyecciones programados en horas laborales, dará motivo a sanción disciplinaria.
- j) El Comité estará facultado para velar por el buen estado del parque automotor y para tal efecto cada vehículo llevará una tarjeta de control adherida a la cabina.
- k) Todo programa de mantenimiento que implique desconexión de circuitos, alimentadores o programas de reparaciones preventivas o correctivas debe ser oportunamente comunicado ya sea en forma escrita o verbal al Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional o en su defecto al Jefe de Turno, quien supervisará el cumplimiento de todas las normas de seguridad durante el desarrollo de estos trabajos.
- l) La Empresa dispondrá de un espacio adecuado para ubicar todo lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo a cargo del COPASST.
- m) La Empresa colocará en parte visible y de acceso a las áreas de trabajo, una cartelera con los elementos mínimos de seguridad que se deberán usar para ingresar en esa área. El COPASST recomendará los elementos a utilizar en cada área específica y vigilará que los Trabajadores cumplan con el Reglamento de Seguridad de la Empresa.

Parágrafo.- Cuando el Comité programe visitas a los diferentes frentes de trabajo, el Coordinador irá con un miembro del COPASST por parte de los Trabajadores.

Artículo 46.- Primeros auxilios, enfriadores y vestidores. La Empresa continuará prestando los siguientes servicios:

- a) Dotará a cada una de las dependencias de un botiquín de primeros auxilios.
- b) Mantendrá los enfriadores de agua en las secciones que existen con sus respectivos botellones de agua.
- c) Mantendrá los dormitorios con la dotación adecuada.
- d) Dotará de vestidores las dependencias donde por circunstancias de trabajo tengan que cambiarse de ropa los Trabajadores.

Artículo 47.- Elementos de protección personal. La Empresa seguirá suministrando los elementos de protección personal para el Trabajador que señalen las normas de seguridad y salud en el trabajo. En caso de pérdida, el Trabajador responderá por los elementos que le sean entregados.

JAN

X-

JUDAL

FB

Artículo 48.- Dotación al personal. La Empresa suministrará a todos los Trabajadores hombres que sean de planta, sin discriminación de salario, cuatro (4) pantalones, cuatro (4) camisas y tres (3) pares de zapatos una vez al año en el mes de marzo. Por su parte, al personal femenino de planta se le concederán cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y tres (3) pares de zapatos una vez al año en el mes de marzo. La dotación tendrá un valor anual de hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. En ambos casos el uso de dicha dotación es obligatorio.

Parágrafo 1.- La Empresa suministrará dos (2) chaquetas al año en el mes de marzo al personal que labora en turnos de operación y grupo químico e, igualmente, al personal de mantenimiento y D.T.I que lo requiera, según la actividad que desarrolle y de acuerdo con el concepto del COPASST.

Parágrafo 2.- La selección de la dotación de ropa y zapatos para los Trabajadores se hará conjuntamente entre la Empresa y el Sindicato en lo que refiere a la calidad.

Artículo 49.- Servicio de abogado. Al Trabajador de la Empresa que se viere vinculado a un proceso penal por efecto del cumplimiento de sus funciones y/o en ejercicio de las mismas u ocasionase un accidente ocurrido en horas de trabajo y en ejercicio de sus funciones, la Empresa le proporcionará los servicios de abogado que lo atienda durante su defensa. Si como consecuencia del accidente, el Trabajador fuere detenido preventivamente, se le reconocerá además el Salario Básico siempre que no resultare culpable. Los servicios de abogado son de naturaleza no salarial.

Si el accidente fuere de tránsito, los daños que sufra el vehículo serán de cargo del Trabajador en caso de ser hallado culpable.

Parágrafo.- La Empresa afiliará a una Asociación de Conductores a los Trabajadores que tengan vehículos asignados por ella y que cumplan funciones de trabajo para la misma.

Artículo 50.- Seguro de vida. La Empresa mantendrá a través de una Compañía de Seguros legalmente establecida en el país, un seguro colectivo de vida que cubrirá los riesgos de muerte por cualquier causa del Trabajador, incapacidad total y permanente del Trabajador o desmembraciones accidentales, en los términos de la póliza de vida vigente al momento del siniestro. El valor de la prima correspondiente no será constitutivo de salario ni tendrá incidencia para la liquidación de acreencias laborales.

La suma principal será el equivalente a un mes de Salario Promedio por cada año continuo o discontinuo de servicio a la Empresa, anteriores o posteriores a la vigencia de esta Convención, sin que el valor del seguro sea inferior a veintidós (22) meses de Salario Promedio del Trabajador ni a la suma que pague la Compañía Aseguradora a la ocurrencia del siniestro asegurado. En el caso de quienes devenguen salario integral, Beneficiario o Nuevo Beneficiario, la suma principal será un mes de salario integral por cada año continuo o discontinuo de servicio a la Empresa, anteriores o posteriores a la vigencia de esta Convención, sin que el valor del seguro sea inferior a quince (15) meses de salario integral.

CAPÍTULO VIII ESCALAFÓN, CAPACITACIÓN Y ASCENSO

Artículo 51.- Comité de Escalafón. La Empresa y Sintraeleccol mantendrán un Comité bilateral que estará integrado por tres (3) miembros en representación de los Trabajadores, los cuales serán elegidos por la Subdirectiva San Cayetano de Sintraeleccol, con sus respectivos suplentes y tres (3) representantes por parte de Termotasajero, nombrados por la Presidencia también con sus respectivos suplentes. Este Comité estará coordinado por el Director de Gestión Humana y tendrá las siguientes funciones:

- a. Actualizar, reglamentar y recomendar el plan de capacitación de los Trabajadores.
- b. Actualizar y recomendar el manual de funciones cuando se requiera.
- c. Estudiar y recomendar las solicitudes de los Trabajadores relacionadas con la reclasificación de cargos, ascensos y promociones dentro del escalafón.
- d. Estudiar la actualización y reglamentación del manual de procedimiento de selección, capacitación, rotación y promoción del personal.
- e. Cuando la Empresa por razones de su desarrollo implemente nuevas políticas que afecten la estructura de escalafón, éstas serán sometidas a previo estudio del Comité de Escalafón, quien someterá las conclusiones a la Presidencia o a la dependencia que esta delegue para su aprobación final.
- f. Velar por la estricta aplicación del presente reglamento para que el desarrollo armónico de sus labores sea equitativo y motivo de estímulo al Trabajador.
- g. Si se presentare duda en la interpretación del presente reglamento en cualquiera de sus partes, el Comité de Escalafón tendrá la facultad para presentar alternativas de solución a los problemas concretos que se susciten.
- h. Cuando haya necesidad de adicionar normas que impliquen la actualización o modificación de los manuales de procedimiento de selección, capacitación, rotación, promoción y evaluación de cargos se implementarán o condensarán en este reglamento.
- i. Reunirse cuando asuntos de su competencia así lo requieran levantando acta de las reuniones que se lleven a cabo.

Artículo 52.- Cursos de capacitación. La Empresa continuará realizando programas de capacitación y desarrollo de personal para los Trabajadores que mediante proceso de evaluación de desempeño muestren deficiencias o expectativas de progreso. Para llevar a cabo dichos programas, contará con la participación activa de Trabajadores y directivos que deseen aportar sus conocimientos y habilidades en un proceso de formación en la acción. Así mismo, se llevarán a cabo cursos de capacitación con la participación de personal idóneo contratado y/o con la participación del SENA, dirigidos a solucionar necesidades detectadas.

La Organización Sindical se compromete a que el personal asista con puntualidad a dichos cursos. Así mismo, la Empresa patrocinará preferencialmente de acuerdo con el cupo asignado por el SENA, a los hijos de los Trabajadores que deseen el ingreso a cursos de dicha institución, siempre que llenen los requisitos exigidos por la Empresa y por el SENA.

Parágrafo 1.- La Empresa realizará los estudios de necesidades de capacitación en cada una de las áreas de trabajo; de acuerdo a los resultados de este estudio, la Empresa adoptará el plan de capacitación de la rama eléctrica aplicado por el SENA o entidad idónea, que cubra las áreas de tecnología general y materias relacionadas tanto para la parte técnica como para la parte administrativa, a fin de masificar la capacitación dentro de un orden establecido de acuerdo a las necesidades de cada frente o área de trabajo.

Jan

Los requerimientos de capacitación se determinarán en cada caso y deberán corresponder al nivel del cargo dentro del escalafón. Para efectos de la selección y enganche del personal las personas que aspiren a ocupar un cargo dentro de la Empresa, deberán someterse a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Trabajo de la Empresa.

Parágrafo 2.- A los aprendices SENA contratados o que llegase a contratar la Empresa, se les seguirá reconociendo el tiempo de aprendizaje para todos los efectos cuando ingresen a la Empresa con contrato a término indefinido.

Parágrafo 3.- Todos los gastos, cursos y pagos mencionados en este artículo no constituyen salario y no serán tenidos en cuenta para la liquidación de acreencias laborales, aportes parafiscales, contribuciones a la seguridad social ni para ningún otro pago, acreencia o beneficio.

Artículo 53.- Promociones. Las promociones se realizarán el día 17 de septiembre de cada año, cobijando mínimo el quince por ciento (15%) del personal activo que se encuentre amparado por la presente Convención. El Sindicato actuará como fiscal en la aplicación del escalafón a través del Comité de Coordinación y Reclamos.

Parágrafo 1.- Para que un trabajador sea nuevamente susceptible de ser promocionado deberán haber transcurrido cuatro (4) años desde su última promoción, reclasificación o ascenso. Los Nuevos Beneficiarios serán susceptibles de promoción a partir del tercer año de vigencia de esta convención.

Parágrafo 2.- Para promoción de un grado a otro dentro de un mismo nivel de calificación del Escalafón, se tendrá en cuenta el Manual de Promoción, Ascenso o Reclasificación que para tal fin acuerden la Empresa y el Sindicato en el Comité de Escalafón, Capacitación y Ascenso. Dicho Manual se acordará en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario a partir de la firma de la presente Convención Colectiva. Una vez acordado el Manual de Promoción, Ascenso o Reclasificación, éste será de cumplimiento obligatorio por las partes.

Para ascenso de un nivel a otro del escalafón se requiere que exista la vacante y que los aspirantes hagan la solicitud respectiva para participar en el concurso una vez se convoque, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, ajustándose al Manual de Promoción, Ascenso o Reclasificación convenido en el Comité de Escalafón, Capacitación y Ascenso, y surtido el procedimiento establecido por la Empresa para la selección del candidato. De declararse desierto el concurso, la administración de la Empresa tendrá la facultad de vincular personal externo.

Parágrafo 3.- Cuando un Trabajador reemplace temporalmente a otro que desempeñe un cargo de nivel superior al suyo propio, el reemplazante deberá ser del nivel inmediatamente inferior y entrará a devengar la remuneración establecida como Salario Básico Mensual correspondiente al trabajador reemplazado, durante el tiempo que dure el reemplazo temporal; de ninguna manera se tendrá en cuenta el salario personal si lo hubiere. Cuando se presente una vacante por retiro definitivo del trabajador o ascenso a otro nivel, la Empresa podrá reemplazarlo de forma temporal por un término máximo de noventa (90) días; una vez transcurrido dicho período, la Empresa cubrirá definitivamente dicha vacante de acuerdo con los procedimientos establecidos en este capítulo.

Artículo 54.- Provisión de Vacantes. La Empresa llenará preferencialmente toda vacante o plaza nueva que se presente, con el Trabajador que desempeñe oficios o funciones de los

JW

D

AP

AP
SUDAN

AW

AB

niveles inmediatamente anteriores, siempre y cuando el Trabajador llene los requisitos mínimos y fundamentales para el cargo y se someta y apruebe los exámenes pertinentes de acuerdo al Manual de Promoción, Reclasificación y Ascenso.

Parágrafo 1.- Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil del cargo y los requisitos exigidos para el ejercicio en propiedad del mismo, previo la realización del procedimiento establecido o que se establezca para el efecto en la Empresa. De declararse desierto el concurso, la administración de la Empresa tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

Parágrafo 2.- La Empresa para completar su planta de personal, cuando no se pueda proveer de trabajadores de la misma Empresa, dará preferencia a los hijos de los Trabajadores activos y Jubilados, siempre y cuando demuestren que han adquirido formación calificada, técnica o profesional, con relación a labores inherentes a la Empresa y que califiquen las pruebas correspondientes.

CAPÍTULO IX SERVICIOS MÉDICOS A TRABAJADORES Y FAMILIARES

Artículo 55.- Servicios médicos no salariales a Trabajadores. La Empresa continuará garantizando la prestación de los servicios médicos a sus Trabajadores de acuerdo con la Ley y la presente Convención. Los servicios médicos serán prestados por intermedio de la Empresa Promotora de Salud (EPS) que escoja el Trabajador (a la cual se encuentre debidamente afiliado) y estarán directamente bajo la responsabilidad de dicha institución. Para todos los efectos legales los servicios médicos, odontológicos, anteojos, consultas y demás beneficios que representa acceder a los servicios y beneficios establecidos en este artículo no constituyen salario y no tendrán incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Aquellos servicios que no cubra la EPS a la que se encuentre afiliado el Trabajador y/o en los sitios donde no existan estas facilidades, se procederá de la siguiente manera:

1. Pensión hospitalaria de primera clase:

Cuando en el sitio de trabajo no exista hospital, la Empresa costeará el transporte hasta el sitio más cercano que cuente con unidad de hospitalización, así como los salarios y gastos de viaje del Trabajador que el médico de la Empresa ordene hospitalizar.

En el sitio donde la EPS a la cual esté afiliado el Trabajador no preste el servicio requerido, la Empresa contratará un médico idóneo quien estará facultado para enviar a los Trabajadores al especialista que considere necesario. En caso de grave enfermedad o accidente del Trabajador, el médico podrá ordenar la hospitalización en un centro asistencial de la localidad y con cargo a la Empresa. La Empresa reconocerá los gastos de acompañante cuando el estado del paciente lo exija según concepto médico.

Cuando un Trabajador al servicio de la Empresa deba trasladarse a una ciudad distinta a la de residencia para recibir tratamiento médico ambulatorio en la Clínica o Centro Asistencial (IPS), adscrito a la EPS a la que se encuentre afiliado, la Empresa le reconocerá al Trabajador la totalidad de los gastos de viaje, previa presentación de los documentos que acrediten la necesidad del traslado y la frecuencia en la cual éste es necesario según el médico tratante.

Cuando el médico considere que el paciente puede ser trasladado a la clínica o centro asistencial IPS, adscrito a la EPS a la cual se encuentre afiliado el Trabajador, dará la orden respectiva y el traslado correrá por cuenta de la Empresa.

En los sitios donde no existan IPS, adscritas a la EPS a la que se encuentre afiliado el Trabajador, la Empresa reconocerá el valor de las fórmulas médicas otorgadas por el médico tratante, cuando el Trabajador presente la certificación correspondiente.

2. Servicios odontológicos comprendidos en la siguiente relación:

Examen clínico, examen de admisión, exodoncias, exodoncias quirúrgicas, dientes incluidos, dientes semi-incluidos, tratamiento de conductos radiculares, apiceptomias, obturaciones de amalgama de primera clase, obturaciones de amalgama de segunda clase, obturaciones de amalgama MOD, obturaciones en resina de fotocurado, radiografías periapicales, profilaxis, tratamientos periodontales, prótesis removibles total superior o inferior, prótesis parcial removible superior o inferior de metal o acrílico. Las prótesis removibles totales o parciales aquí relacionadas podrán ser renovadas por deterioro natural o accidente según concepto del odontólogo acreditado por la Empresa.

Sin embargo, cuando el sistema general de seguridad social en salud, mediante la EPS a la que se encuentre afiliado el Trabajador, asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad de la Empresa y por ende no estarán más a su cargo a partir del momento en que el sistema general de seguridad social en salud los asuma. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma el sistema general de seguridad social en salud.

3. Anteojos y consulta oftalmológica.

Teniendo en cuenta que el común de las EPS a las cuales se encuentran afiliados los Trabajadores no suministran anteojos, la Empresa asumirá tanto la consulta oftalmológica, como los lentes, limitando el valor de la montura de los anteojos que le sean prescritos al Trabajador hasta en la suma de ciento cuarenta y dos mil ciento treinta y nueve pesos moneda legal colombiana (\$142.139) para el primer año de vigencia de la presente Convención y a partir del segundo año de vigencia de la Convención será ajustada con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

Para que opere la renovación de anteojos, el Trabajador deberá acreditar la necesidad del cambio mediante la prescripción de nueva orden médica o en caso de rotura o deterioro accidental, deberá comprobarse mediante la presentación ante la Oficina de Gestión Humana de los elementos probatorios y devolver los anteojos inservibles. En caso de pérdida o sustracción, la Empresa no asumirá costos por concepto de renovación de anteojos bajo ninguna circunstancia.

Cuando por voluntad propia un Trabajador a quien el oftalmólogo le haya prescrito lentes y opte por usar lentes de contacto, la Empresa le reconocerá el valor equivalente al de los lentes y el auxilio de montura.

Cuando la utilización de los lentes de contacto sea clínicamente necesaria, la Empresa reconocerá el valor total de los mismos, siempre que el Trabajador acredite la prescripción por parte del especialista competente. Los lentes de contacto cuyo valor asumirá la Empresa se entiende que serán corrientes y en ningún caso cosméticos.

Jan

4. Servicio de inyectología:

El valor del servicio de inyectología que sea prescrito por médicos particulares o por los médicos o Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) adscritas a la EPS a la cual se encuentre afiliado el Trabajador, serán reconocidos por la Empresa una vez se presenten los correspondientes comprobantes, cuando no se aplique inyectología en dichas IPS.

Parágrafo 1.- La Empresa auxiliará al Trabajador a quien la EPS a la cual se encuentre debidamente afiliado envíe a tratamiento médico a la ciudad de Bogotá o a cualquier parte del país siempre que así lo acredite ante la Empresa, cubriendo los gastos de viaje por valor de cuarenta y nueve mil setecientos cincuenta y un pesos moneda legal colombiana (\$49.751) diarios para el primer año de vigencia de la presente Convención y a partir del segundo año de vigencia de la Convención será ajustada con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces, y según constancia que expida la EPS a la cual esté afiliado el Trabajador.

Parágrafo 2.- La Empresa seguirá asumiendo el pago de la cuota parte que le corresponde pagar a los Trabajadores por su afiliación a los sistemas generales de salud y de pensiones, quedando claro que esta concesión se aplicará solamente al aspecto económico, pues seguirá siendo plena responsabilidad de la EPS a la que se encuentre afiliado el Trabajador lo mismo que de la Administradora de Fondo de Pensiones a la que se encuentre afiliado el Trabajador, la prestación de todos los servicios y prestaciones que por ley les corresponden.

Artículo 56.- Salario Básico por enfermedad o accidente. La Empresa reconocerá en caso de incapacidad por enfermedad o accidente, el Salario Básico o salario integral mensual hasta por un año. Igualmente, la Empresa reconocerá al Trabajador que se encuentre en dicha situación, las primas de antigüedad, servicio y carestía.

Para aquellos Trabajadores que en el momento de la terminación de su contrato de trabajo se encontraren en incapacidad médica, la liquidación se hará teniendo en cuenta el promedio del salario devengado en el último año calendario de servicio inmediatamente anterior a la incapacidad. En todo caso, siempre se tomará la liquidación más favorable al Trabajador.

Parágrafo.- Cuando el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el Trabajador o, en aquellos casos en los cuales el Sistema General de Riesgos Laborales a través de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad de la Empresa y dejarán de estar a cargo de la misma a partir del momento en que dichos sistemas los asuman. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponda a la Empresa son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía, no asuma el sistema General de Seguridad Social en Salud o de Riesgos Laborales a través de las EPS o las ARL.

Artículo 57.- Exámenes anuales y especiales de laboratorio. En relación con los exámenes de control periódico, la Empresa ordenará a sus trabajadores la práctica de los siguientes exámenes: serología, hemograma, colesterol, H.D.L., triglicéridos, glicemia, ácido úrico, coprológico seriado, electrocardiograma, espirometría, audiometría, capacidad visual, citología y otros exámenes que el Departamento de Salud Ocupacional considere necesarios como resultado de la vigilancia epidemiológica individual y colectiva de los Trabajadores frente a cada riesgo. El resultado de los exámenes en general le será entregado al Trabajador. Si este

resultase afectado por cualquier enfermedad será sometido a un tratamiento adecuado, inclusive especialista, según límite señalado en el artículo anterior.

Parágrafo 1.- Cuando el Sistema General de Seguridad Social en Salud por medio de las Empresas Promotoras de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el Trabajador, asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, los mismos dejarán de ser responsabilidad de la Empresa y por ello dejarán de estar a cargo de la misma a partir del momento en que el Sistema General de Seguridad Social en Salud los asuma. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponda a la Empresa son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía, no asuma el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Parágrafo 2.- La Empresa prestará a sus Trabajadores, a partir de la vigencia de la presente Convención, el servicio de un médico para atender lo correspondiente al área de medicina preventiva y del trabajo.

Parágrafo 3.- Para todos los efectos legales los exámenes y demás beneficios que representa acceder a lo establecido en este artículo no constituyen salario y no tendrán incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 58.- Servicio médico a familiares de Trabajadores. Para efecto de las prestaciones asistenciales que en este capítulo se pacten, se reconocen como familiares de los Trabajadores a: el cónyuge o compañero(a) permanente previamente inscrita ante la Oficina de Gestión Humana; los hijos e hijas hasta los veinticinco (25) años que se encuentren estudiando y dependan económicamente del trabajador y los hijos del trabajador en condición de discapacidad permanente, que sin importar la edad se entenderá que dependen económicamente de éste último.

La Empresa concederá a las personas anteriormente definidas lo siguiente:

- (a) El 100% del valor de la consulta médica y el 80% del valor de los servicios farmacéuticos.
- (b) Los costos de hospitalización hasta por veinte (20) días en pensión primera, previa orden médica emitida por un médico autorizado por la Empresa. Cuando el médico clínicamente no pueda dar un diagnóstico sobre la enfermedad que padece el familiar, podrá con cargo a la Empresa ordenar radiografías, exámenes de laboratorio, quirúrgicos y demás exámenes tendientes a determinar con certeza el diagnóstico acertado. Igualmente, podrá buscar la colaboración de especialistas por el término que requiera.
- (c) Los servicios odontológicos siguientes: Extracciones dentales, profilaxis y el 80% del valor de las caizas, exceptuando aquellas cuyo material de fabricación sea el oro.
- (d) Inyectología debidamente formulada.

Parágrafo 1.- Cuando el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliados, ya sea como cotizantes o como beneficiarios, los miembros familiares anteriormente nombrados del Trabajador, asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad de la Empresa y, por ello, dejarán de estar a cargo de la misma a partir del momento en el cual el Sistema General de Seguridad Social en Salud se haga cargo.

Parágrafo 2.- Para todos los efectos legales los servicios, prestaciones, consultas, exámenes y demás beneficios que representa acceder a lo establecido en este artículo no constituyen salario y no tendrán incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 59.- Servicios en caso de embarazo. La Empresa otorgará tanto a la cónyuge o compañera permanente del Trabajador, debidamente inscrita, que se encuentre en estado de embarazo, así como al hijo al momento de nacer, los servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios relacionados con el parto, incluyendo los casos prenatales y postnatales derivados del estado de embarazo.

También tendrá derecho al beneficio consagrado en el presente artículo, la cónyuge o compañera permanente de un Trabajador que se encontrase en estado de embarazo al momento del fallecimiento de este Trabajador.

Parágrafo 1.- Cuando el Sistema General de Salud a través de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliados, ya sea como cotizantes o como beneficiarios, los miembros familiares anteriormente nombrados del Trabajador, asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad de la Empresa y, por ello, dejarán de estar a cargo de la misma a partir del momento en el cual el Sistema General de Salud se haga cargo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponda a Termostajero son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma el Sistema General de Salud a través de la Empresa Promotora de Salud a la cual se encuentren afiliado el Trabajador.

Parágrafo 2.- Para todos los efectos legales los servicios, prestaciones, exámenes y demás beneficios que representa acceder a lo establecido en este artículo no constituyen salario y no tendrán incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 60.- Servicios complementarios de salud. Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención, la Empresa contratará una póliza de salud o plan de medicina prepagada para sus Trabajadores y ofrecerá a este y a su grupo familiar (compuesto por el cónyuge o compañero (a) permanente del Trabajador casado o en unión libre, sus hijos hasta los 25 años de edad que dependan económicamente del Trabajador, e hijos en condición de discapacidad), la posibilidad de afiliarse. Los beneficios o lo no gastado por el Trabajador al estar cubierto en la póliza no constituyen salario.

La Empresa contribuirá con un auxilio correspondiente al 60% del costo de la prima mensual que el Trabajador deba pagar por su afiliación y al 40% del costo que deba pagar para la afiliación de su grupo familiar, sin que en ningún caso dicha contribución exceda del 35% del salario mínimo legal mensual vigente por Trabajador. Este auxilio no constituye salario ni tendrá incidencia para liquidar prestaciones sociales.

En todos los casos el valor del IVA a pagar por la Empresa y los Trabajadores será distribuido entre las partes, en la misma proporción que cada una de ellas contribuye al pago del costo de la prima mensual de la póliza.

La afiliación del Trabajador y del grupo familiar a la póliza así como la cobertura queda sujeta a que éstos cumplan los requisitos señalados en dicha póliza. La Empresa queda exonerada de toda responsabilidad derivada de la utilización por parte del Trabajador y su grupo familiar de los servicios prestados por este seguro de salud.

Para todos los efectos legales y administrativos la Empresa solo admitirá los certificados de incapacidad o de licencia por maternidad expedidos por la EPS a la que se encuentre afiliado el Trabajador, obligándose éste a tramitar ante la respectiva EPS la transcripción de los certificados que emitan profesionales distintos a los de tales EPS.

Cuando el Trabajador decida afiliarse a la póliza debe autorizar por escrito los descuentos por nómina aplicables por los valores a su cargo y por su grupo familiar.

Artículo 61.- Servicios médicos a Jubilados. Los Jubilados tendrán acceso a lo previsto en el presente capítulo IX de servicios médicos a trabajadores y familiares de la presente Convención, salvo los servicios complementarios establecidos en el artículo 60 de la presente Convención.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 62.- Gastos de viaje y viáticos no salariales. La Empresa emitirá una política sobre viajes de trabajo, en la cual regulará integralmente la materia y dispondrá lo que se autorizará y reconocerá directa o indirectamente al Trabajador en casos de viajes de trabajo a ciudades distintas a la del sitio de trabajo permanente del Trabajador, por concepto de gastos de transporte, alojamiento y alimentación en caso de necesitarse, los cuales no serán constitutivos de salario ni factor prestacional, en ningún caso, salvo la excepción consagrada en el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo en materia de viáticos permanentes. Para el caso de los trabajadores de planta y para efectos de este artículo, se entiende que el sitio de trabajo permanente comprende tanto San Cayetano como el área metropolitana de Cúcuta.

Artículo 63.- Auxilio no salarial para gastos de traslado. La Empresa reconocerá a los Trabajadores que sean trasladados en forma permanente de su lugar de trabajo a otro, dentro de su área de servicio, cinco (5) días de viáticos no salariales en los términos del artículo anterior y un auxilio no salarial equivalente a un mes de Salario Básico al momento del traslado. Igualmente, la Empresa reembolsará los gastos que se ocasionen por el trasteo de los enseres domésticos mediante la presentación de la respectiva factura pagada.

Artículo 64.- Transporte. La Empresa proporcionará los siguientes servicios de transporte a los Trabajadores, los cuales en ninguna de sus modalidades será constitutivo de salario ni tendrá incidencia en la liquidación de acreencias laborales, a saber:

- a. Para el personal que labora en jornada ordinaria diurna y de turnos, la Empresa proporcionará el servicio de transporte área metropolitana de Cúcuta/Plantas Termotasajero/área metropolitana de Cúcuta y en las rutas de la ciudad, en vehículos adecuados, según evaluación que efectúe la Empresa y el Sindicato.
- b. A los Trabajadores que laboren en jornadas extraordinarias y que no puedan utilizar el servicio de vehículo de la Empresa, se les suministrará el transporte adecuado.
- c. Para los compromisos deportivos de los equipos o conjuntos que representan a la Empresa en los diferentes eventos que se realicen fuera de la ciudad de Cúcuta.

Parágrafo 1.- En caso de grave calamidad familiar en los términos definidos en el capítulo IV de bienestar social y debiendo desplazarse el Trabajador por este motivo de su sitio de trabajo, la Empresa le reconocerá el valor del pasaje terrestre o aéreo, según las facilidades de transporte establecidas entre los lugares dentro del área de actividad de la Empresa. Así mismo, se le reconocerá el valor del pasaje dentro del territorio nacional por muerte de los padres cuando estos residan por fuera del Departamento de Norte de Santander y del área de servicio de la Empresa.

Parágrafo 2.- Para el Trabajador que labore en las plantas y que viva en el área metropolitana de Cúcuta a mil metros o más de distancia de la ruta del vehículo contratado por la Empresa, se le reconocerá el auxilio del transporte que establece la ley, haciéndose extensivo hasta el nivel A-1 del escalafón. Cuando por circunstancias previstas anteriormente, la Empresa no preste el servicio de transporte, pagará el subsidio de transporte correspondiente.

Parágrafo 3.- Para todos los efectos legales los servicios de transporte, pasajes, subsidios y demás beneficios que representa acceder a lo establecido en este artículo no constituyen salario y no tendrán incidencia salarial para liquidar prestaciones o beneficios extralegales.

Artículo 65.- Pago de Salarios por quincenas. Los Salarios de los Trabajadores se continuarán pagando por quincena así:

Cuando el mes tenga treinta y un (31) días, se pagará una quincena de quince (15) días y la otra de dieciséis (16) días. Los demás meses se pagarán con quincenas de quince (15) días. Esto se aplicará a todos los Trabajadores de la Empresa.

Artículo 66.- Estabilidad Laboral. La Empresa se compromete a garantizar la estabilidad indefinida de los Trabajadores. Si hubiere despido sin justa causa, la Empresa queda obligada a reintegrar al Trabajador.

Parágrafo 1.- La Empresa no podrá alegar como justa causa para el despido, cambio de puesto o traslado de un lugar de trabajo a otro que implique desmejora económica o de categoría y la falta de idoneidad para el desempeño del cargo.

Parágrafo 2.- Cuando un Trabajador fuese detenido y, posteriormente fuese absuelto o sobreesido por la causa que motivó la detención, éste será reintegrado a su cargo.

Parágrafo 3.- El Trabajador que ingrese a la Empresa dispondrá de un período de prueba de dos (2) meses contados a partir de la fecha de su vinculación para evaluar su eficiencia y actitudes en el desempeño de sus funciones.

Artículo 67.- De los contratos laborales. Será nulo todo contrato acordado entre la Empresa y los Trabajadores que no se ajuste a las normas de trabajo señaladas en la presente Convención, en cuyo caso las normas de ésta sustituirán automáticamente dichos contratos.

Parágrafo 1.- La Empresa sólo podrá terminar los contratos de los Trabajadores cuando éstos incurran en incumplimiento o violación de las obligaciones o prohibiciones previstas en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo, como de su observancia.

Parágrafo 2.- La Empresa podrá celebrar contratos a término fijo sólo para aquellas labores u obras a realizarse, que no sean propias a la naturaleza de la Empresa.

Artículo 68.- Contratación con Terceros. Para efectos de la contratación con terceros se incorporan a esta Convención los siguientes apartes de las conclusiones y decisiones de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) del 6 de diciembre de 1996 así:

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

- a. **Trabajadores en Misión:** La contratación de trabajadores en misión con Empresas de Servicios Temporales se permite en términos de la Ley vigente y con las modificaciones aquí establecidas, vale decir que el cargo a llenar solo podrá contratarse por cuatro (4) meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo; pero una vez vencidos los términos señalados y en caso de mantenerse ocupado el cargo con un trabajador en misión, a partir del día siguiente se entenderá que la Empresa lo ha contratado, a partir de esa fecha, directa e indefinidamente y el trabajador tendrá derecho a los beneficios convencionales en los términos que le puedan corresponder según la Ley en general y la presente Convención.
- b. **Contratación Civil y Comercial:** La contratación Civil o Comercial que comprende aquellos casos en que, por razones técnicas, tecnológicas o para el desarrollo del objeto social, la Empresa necesite adelantar actividades en las que el contratista desarrolle su función autónoma e independiente, con sus propios medios y sin que sus trabajadores estén subordinados ni dependan en su trabajo de la Empresa.

En caso que se diere dependencia o subordinación del Trabajador del contratista a la Empresa, y se pruebe ese hecho, se entenderá que se trata de una intermediación de las que por el Acuerdo Marco Sectorial de diciembre 6 de 1996 se ha prohibido.

2. De las nuevas contrataciones: Como resultado de lo previsto, la Empresa, según sus necesidades y de acuerdo con el estudio de cargos, contratará directamente al personal que requiera observando lo estipulado en la presente Convención.

3. De las garantías.

- a. Cuando la Empresa, vaya a suscribir contratos con Empresas de Servicios Temporales, Civiles o Comerciales, exigirá y velará cuidadosamente para que los derechos y garantías de los trabajadores se cumplan en su integridad y, además, que en cada contrato se estipulen cláusulas punitivas por su incumplimiento. De igual manera, para estos contratos se deberán exigir condiciones razonables en relación con el transporte y la alimentación del personal que contraten.
- b. Para garantizar el cumplimiento y efectividad de lo prescrito en el literal b) del numeral 1 del presente artículo, Sintraeleccol podrá citar al Comité de Reclamos para que conozca, revise y analice las posibles pruebas que pueda allegar y, en el caso de encontrar que se cumplen los requisitos previstos de subordinación o dependencia, mediante votación en el seno de este Comité, se convendrá la contratación de la persona a partir del día siguiente a su comprobación, con derecho a los beneficios convencionales según la Ley en general y la presente Convención.

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

- c. Para velar por el cumplimiento de estos procesos y obligaciones, la Empresa desarrollará los mecanismos de seguimiento y control periódico y suministrará la

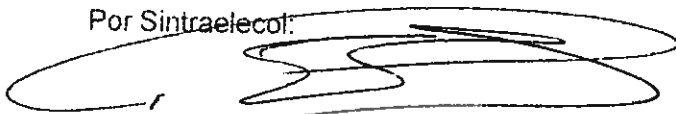
información que sobre el particular se le solicite, e igualmente atenderá y resolverá las reclamaciones que presente el Sindicato.

Artículo 69.- Acuerdo de exoneración. Las partes de la presente Convención acordaron fijar los parámetros para la firma de conciliaciones o transacciones individuales, con los trabajadores que tengan la intención de precaver y solucionar los procesos judiciales en curso o cualquier reclamación extrajudicial relativa al artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre Termotasajero S.A E.S.P y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad (hoy de la Energía) de Colombia – Sintraelec el 26 de diciembre del año 2000. Las conciliaciones o transacciones individuales se denominarán Acuerdo de Exoneración, cuyo contenido se encuentra detallado en el Anexo C de la presente Convención.

Artículo 70.- Entrega de folletos de la Convención. Dentro de los sesenta (60) días de firmada esta Convención, se entregará en forma gratuita un folleto a cada Trabajador. Los folletos son un beneficio no constitutivo de salario.

En constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por quienes en ella intervinieron a los cuatro (4) días del mes de febrero de dos mil dieciséis (2016).

Por Sintraelec:



Pablo Emilio Santos Nieto



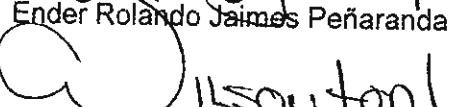
Miguel Antonio Monsaive Fuentes



Nancy Contreras Paredes



Ender Rolando Jaimes Peñaranda



Wilson López Díaz



Luis Eduardo Murillo Buenahora



Andrés Felipe Sánchez Duque

Por Termotasajero S. A. E.S.P.:



Andrea Wüllner Garcés



Juan David Arango Vélez



Jairo Burgos de la Espriella

ANEXO A - BENEFICIARIOS
ANEXO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
ENTRE TERMOTASAJERO S.A E.S.P Y
SINTRAELECOL CON VIGENCIA DEL
1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

Los Beneficiarios son los siguientes trabajadores de la Empresa que al 15 de enero de 2016 estaban afiliados a Sintraelec o que a esa misma fecha se beneficiaban de la Convención.

Apellido	Nombre de pila	Identificación
ACOSTA RODRIGUEZ	YOHN LEY	13.175.237
ARENAS GONZÁLEZ	JAVIER MAURICIO	88.208.993
ARIAS -	JOSÉ LORENZO	5.431.333
AVELLANEDA OLIVARES	JOSÉ MANUEL	13.489.212
BALSECA URBINA	JOSE GUILLERMO	1.090.369.575
BLANCO DIAZ	EDGAR EDUARDO	88.235.129
CABALLERO RAMIREZ	NÉSTOR -	13.455.702
CAICEDO SUAREZ	JOSE BELEN	13.279.394
CAMACHO ORTIZ	LUZ MARINA	60.303.411
CARDENAS BARRERA	CARLOS ALBERTO	88.236.172
CARRILLO ARIAS	LUIS ENRIQUE	13.483.339
CARRILLO ROMERO	ORLANDO -	13.445.929
CASTAÑEDA MANRIQUE	JAIRO JESÚS	13.438.058
CASTELLANOS MONTOYA	EDUARD MANUEL	88.247.974
CASTELLANOS PRIETO	MARIA EUGENIA	60.288.524
CHAUSTRE PEÑALOZA	JESÚS ALBERTO	13.439.170
COLINA PEÑALOZA	COLOMBO	88.222.059
CONTRERAS PAREDES	NANCY -	60.289.154
DÍAZ PALACIOS	HERNANDO ESTEBAN	13.459.123
DUARTE ESCALANTE	CIRO ALBERTO	13.465.338
DUARTE NOCUA	ROGELIO -	13.461.056
FEGED VELEZ	DIEGO FERNANDO	13.478.723
FERNANDEZ MORALES	JHON JAIRO	1.090.376.353
GALLO PÉREZ	ALIRIO	13.386.077
GALVIS BONILLA	YEISON JOAQUIN	1.093.750.210
GARCÍA CIFUENTES	ROMIS -	5.489.617
GARCIA GOMEZ	JORGE ENRIQUE	13.820.302
GOMEZ	CIRO ALFONSO	13.275.863
GONZÁLEZ SILVA	LUIS FRANCISCO	13.479.967
GUILLEN OVIEDO	DIEGO ANDRES	1.090.393.687
HERNÁNDEZ JAUREGUI	LUIS ALONSO	13.456.558
JÁCOME MARQUEZ	GERMAN -	88.137.998
JAIMES PEÑARANDA	ENDER ROLANDO	13.507.692
LIZARAZO AREVALO	MIGUEL ALEJANDRO	1.093.736.103
LOPEZ ARGUELLES	HENRY ALBERTO	12.581.723
LÓPEZ RIATIGA	LUIS ALBERTO	13.437.698
LUNA SANCHEZ	JOSÉ ALBERTO	13.480.895
MALDONADO CÁRDENAS	GERMAN ALAN	88.210.742
MALDONADO LAGOS	LEIVI -	13.469.271
MARTÍNEZ CAMARGO	HENRY ORLANDO	13.466.741
MARTÍNEZ PEDRAZA	JESÚS ORLANDO	13.474.844
MONSALVE FUENTES	MIGUEL ANTONIO	13.463.427
MONSALVE VIDUEÑEZ	OSMAR EDUARDO	13.393.001



 #B.
 Julio
 AW

Jan

MORALES BOTELLO	EDUARDO JOSE	1.090.386.493
MORENO BERMÚDEZ	MAGDA PATRICIA	60.365.575
MUÑOZ ARIAS	EDWARD ALEXANDER	1.090.372.953
MUÑOZ CARREÑO	YOHN GERARDO	88.194.725
ORDUZ JAIMES	JESUS ALEXIS	13.930.260
ORTEGA QUINTERO	REINALDO -	13.501.814
PALACIOS RESTREPO	ISMAEL	88.259.440
PATIÑO RAMÍREZ	GIOVANNI -	13.491.128
PEÑALOZA VALBUENA	ALVARO	13.503.667
PEÑARANDA TORRES	ESTELLA	60.379.007
PÉREZ HERNÁNDEZ	HECTOR MANUEL	13.467.180
PÉREZ ROJAS	RAFAEL OSWALDO	13.491.290
PINEDA GRATERON	ROQUE JULIO	13.390.132
PINTO VELANDIA	WILMER ENOT	1.095.789.845
ROBLES MENDOZA	JESÚS IVÁN	13.466.988
ROZO GUTIERREZ	JOSÉ PAUSOLINO	13.504.982
RUEDA GOMEZ	RICARDO	13.538.464
SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	PEDRO FELIPE	13.496.153
SANTOS NIETO	PABLO EMILIO	13.473.598
SEPULVEDA MALPICA	ARAMINTA -	60.400.026
SOLER MONCADA	YADIR ALONSO	88.218.812
SUAREZ REYES	JOSÉ ORLANDO	13.476.510
TUTA LOZADA	ELIO SAIN	88.239.338
VARGAS MANTILLA	AGUSTÍN -	13.387.361
VELANDIA FRANQUI	DENYS JAIR	1.093.737.574
VILLAMIZAR JAUREGUI	CARLOS ALBERTO	13.460.144
ZÚÑIGA MUNARES	GUILLERMO -	13.508.274
PINO ROJAS	ANA MAYORLY	60.379.455
QUINTERO PARRA	SALOMÓN -	13.350.957
URIBE SANDOVAL	SONIA -	60.349.955

ja

2

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials "AW" and "JR".

**ANEXO B - UBICACIÓN EN EL ESCALAFÓN
ANEXO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
ENTRE TERMOTASAJERO S.A E.S.P Y
SINTRAEECOL CON VIGENCIA DEL
1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

Apellido	Nombre de pila	Cargo	Nivel	Grado
ACOSTA RODRIGUEZ	YOHN LEY	Electricista	C	11
ARENAS GONZÁLEZ	JAVIER MAURICIO	Auxiliar Administrativo	D	11
ARIAS -	JOSÉ LORENZO	Supervisor SISO	B	6
AVELLANEDA OLIVARES	JOSÉ MANUEL	Electricista	C	10
BALSECA URBINA	JOSÉ GUILLERMO	Operador de Turbina	B	11
BERMUDEZ HERRERA	DIANA PATRICIA	Asistente de Logística II	B	7
BLANCO DIAZ	EDGAR EDUARDO	Auxiliar De Logística II	D	11
BOCANEGRA	VERÓNICA	Auxiliar Contable I	B	10
CABALLERO RAMIREZ	NÉSTOR -	Operador de Equipos Auxiliares	D	7
CAICEDO SUÁREZ	JOSÉ BELÉN	Operador Auxiliar Caldera	C	9
CALDERÓN CASTRO	DENIS JOHANNA	Auxiliar de Logística II	D	11
CALDERÓN DONCEL	JUAN CARLOS	Help Desk - Soporte a Usuarios	B	4
CAMACHO ORTIZ	LUZ MARINA	Enfermera	C	7
CÁRDENAS BARRERA	CARLOS ALBERTO	Mecanico	C	11
CARRILLO ARIAS	LUIS ENRIQUE	Instrumentista	B	1
CARRILLO ROMERO	ORLANDO -	Instrumentista	B	9
CASTAÑEDA MANRIQUE	JAIRO JESÚS	Operador Auxiliar Caldera	C	7
CASTELLANOS MONTOYA	EDUARD MANUEL	Mecánico	C	9
CASTELLANOS PRIETO	MARIA EUGENIA	Secretaria III	C	1
CHAUSTRE PEÑALOZA	JESÚS ALBERTO	Coordinador Mantenimiento Eléctrico	A	1
COLINA PEÑALOZA	COLOMBO	Electricista	C	11
CONTRERAS PAREDES	NANCY -	Secretaria III	C	2
CORREA CACERES	MARTHA LUCÍA	Coordinador Centro Documental	B	1
DÁVILA RODRIGUEZ	WILLIAM ALBERTO	Asistente de Mantenimiento y Vibraciones	A	1
DÍAZ PALACIOS	HERNANDO ESTEBAN	Mecánico	C	4
DUARTE ESCALANTE	CIRO ALBERTO	Operador de Equipos Auxiliares	D	1
DUARTE NOCUA	ROGELIO -	Operador de Equipos Auxiliares	D	5
ESPINOZA AREVALO	YONY	Ingeniero De Operación	P	10
FEGED VELEZ	DIEGO FERNANDO	Ingeniero Coordinador De Reg. y Control	S	1
FERNANDEZ MORALES	JHON JAIRO	Operador Auxiliar Sala de Mandos	B	11
FONTALVO VILLAMIL	FERNANDO ALBERTO	Analista de Labotatorio	B	1
GALLO PÉREZ	ALIRIO	Mecánico	C	4
GALVIS BONILLA	YEISON JOAQUIN	Electricista	C	11
GAMBOA RUIZ	DANIEL GIOVANNY	Ingeniero de Operación	P	10
GARCÍA CIFUENTES	ROMIS -	Operador Principal Sala de Mandos	A	11
GARCIA GOMEZ	JORGE ENRIQUE	Jefe de Almacén	P	1
GIRALDO BOLIVAR	LUZ EDITH	Secretaria I	A	11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
JUN 11 2020
AW

low

#B

GODOY VALBUENA	JULY ANDREA	Asistente de Contabilidad Senior	P	10
GÓMEZ	CIRO ALFONSO	Operador Auxiliar Caldera	C	9
GONZALEZ CASAS	YENLY ASTRID	Analista Financiero I	A	2
GONZÁLEZ SILVA	LUIS FRANCISCO	Operador Auxiliar Sala De Mandos	B	11
GUILLEN OVIEDO	DIEGO ANDRES	Auxiliar De Mantenimiento	D	11
HERNÁNDEZ JAUREGUI	LUIS ALONSO	Operador De Equipos Auxiliares	D	1
JÁCOME MARQUEZ	GERMAN -	Mecánico	C	4
JAIMES PEÑARANDA	ENDER ROLANDO	Tecnico Auxiliar De Soporte	B	4
LEDESMA ALVAREZ	LUZ ADRIANA	Coordinador Centro Documental	B	4
LIZARAZO AREVALO	MIGUEL ALEJANDRO	Operador Principal Caldera	C	9
LOPEZ ARGUELLES	HENRY ALBERTO	Instrumentista	B	1
LÓPEZ RIATIGA	LUIS ALBERTO	Mecanico Diesel	B	1
LOZANO -	ELIECER DEL SOCORRO	Analista Químico	B	1
LUNA SANCHEZ	JOSÉ ALBERTO	Operador de Turbina	B	10
MALDONADO CÁRDENAS	GERMAN ALAN	Operador De Equipos Auxiliares	D	5
MALDONADO LAGOS	LEIVI -	Instrumentista	B	10
MANJARRES REY	JORGE LUIS	Ingeniero Auxiliar de Mantenimiento	P	10
MARTIN GARZON	LUIS GUILLERMO	Asistente de Gestion Humana Senior	P	2
MARTÍNEZ CAMARGO	HENRY ORLANDO	Operador Principal Sala de Mandos	A	11
MARTÍNEZ PEDRAZA	JESÚS ORLANDO	Operador de Equipos Auxiliares	D	5
MENDEZ GOMEZ	JESÚS DARIO	Ingeniero de Operación	P	10
MENDOZA SEPULVEDA	NURY SMITH	Analista de Laboratorio	B	1
MONCADA CONTRÉRAS	MARLON ALBERTO	Analista Químico	B	3
MONSALVE FUENTES	MIGUEL ANTONIO	Operador Principal Sala de Mandos	A	11
MONSALVE VIDUEÑEZ	OSMAR EDUARDO	Operador de Equipos Auxi	D	10
MORALES BOTELLO	EDUARDO JOSE	Operador Auxiliar Caldera	C	9
MORENO BERMÚDEZ	MAGDA PATRICIA	Ingeniero Auxiliar de Desarrollo	P	4
MORENO OSORIO	JOSÉ GIOVANNI	Analista Financiero I	A	2
MUÑOZ ARIAS	EDWARD ALEXANDER	Operador de Equipos Auxiliares	D	10
MUÑOZ CARREÑO	YOHN GERARDO	Operador Auxiliar Sala de Mandos	B	11
ORDUZ JAIMES	JESUS ALEXIS	Operador Principal Caldera	C	9
ORTEGA QUINTERO	REINALDO -	Mecánico	C	9
PALACIOS RESTREPO	ISMAEL	Mecánico	C	9
PATIÑO RAMÍREZ	GIOVANNI -	Analista de Laboratorio	B	1
PATIÑO VILLAMIZAR	NELSON ANDRÉS	Mecánico	C	10
PEÑALOZA VALBUENA	ALVARO	Mecánico	C	9
PEÑARANDA TORRES	ESTELLA	Auxiliar de Obras Civiles	C	1
PÉREZ HERNÁNDEZ	HECTOR MANUEL	Mecánico	C	7
PEREZ MONSALVE	JESÚS YESIB	Ingeniero Auxiliar de Mantenimiento	P	9
PÉREZ ROJAS	RAFAEL OSWALDO	Operador Principal Caldera	C	2
PICON BLANCO	EDWARD MARTIN	Mecánico	C	10
PINEDA GRATERON	ROQUE JULIO	Soldador	C	9
PINO ROJAS	ANA MAYORLY	Secretaria III	C	2
PINTO VELANDIA	WILMER ENOT	Operador Principal Caldera	C	9

20

Yanyu P. P. C.
 YUDAP

B. AW

QUINTERO PARRA	SALOMÓN -	Mecánico	C	9
ROBLES MENDOZA	JESÚS IVÁN	Operador Principal Sala de Mandos	A	11
ROMERO JAIMES	ANTONIO RAMÓN	Asistente de Mantenimiento	A	1
ROZO GUTIERREZ	JOSÉ PAUSOLINO	Instrumentista	B	11
RUEDA GOMEZ	RICARDO	Operador de Turbina	B	11
SÁNCHEZ HERNÁNDEZ	PEDRO FELIPE	Electricista	C	10
SANDOVAL GONZALEZ	JHON FREDY	Auxiliar Contable I	B	8
SANTOS NIETO	PABLO EMILIO	Supervisor SISO	B	1
SEPÚLVEDA MALPICA	ARAMINTA -	Secretaria II	B	1
SOLER MONCADA	YADIR ALONSO	Operador Auxiliar Sala de Mandos	B	11
SUAREZ REYES	JOSÉ ORLANDO	Operador Principal Caldera	C	4
TUTA LOZADA	ELIO SAIN	Mecanico	C	9
URIBE SANDOVAL	SONIA -	Auxiliar Contable III	D	1
VARGAS MANTILLA	AGUSTÍN -	Operador de Equipos Auxiliares	D	10
VELANDIA FRANQUI	DENYS JAIR	Operador Principal Caldera	C	9
VILLAMIZAR JAUREGUI	CARLOS ALBERTO	Dibujante Técnico	B	4
ZÚNIGA MUNARES	GUILLERMO -	Mecánico	C	9

D

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the initials "M" and "W".

ANEXO C - ACUERDO DE EXONERACIÓN

ANEXO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE TERMOTASAJERO S.A E.S.P Y SINTRAELECOL CON VIGENCIA DEL 1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

Cláusula Primera. Aplicación. Las siguientes personas son las únicas que de manera libre y voluntaria pueden acogerse al Acuerdo de Exoneración. Quien decida acogerse al Acuerdo de Exoneración en la fórmula del numeral segundo de este Anexo, se entenderá como Beneficiario del Acuerdo de Exoneración.

1. José Lorenzo Arias c.c. 5431333
2. Néstor Caballero Ramírez c.c. 13455702
3. Orlando Carrillo Romero c.c. 13445929
4. Jairo Jesús Castañeda Manrique c.c. 13438058
5. María Eugenia Castellanos Prieto c.c. 60288524
6. Nancy Contreras Paredes c.c. 60289154
7. Hernando Esteban Díaz Palacios c.c. 13459123
8. Rogelio Duarte Nocua c.c. 13461056
9. Alirio Gallo Pérez c.c. 13386077
10. Germán Jácome Márquez c.c. 88137998
11. José Alberto Luna Sánchez c.c. 13480895
12. Leivi Maldonado Lagos c.c. 13469271
13. Jesús Orlando Martínez Pedraza c.c. 13474844
14. Miguel Antonio Monsalve Fuentes c.c. 13463427
15. Héctor Manuel Pérez Hernández c.c. 13467180
16. Rafael Oswaldo Pérez Rojas c.c. 13491290
17. Jesús Iván Robles Mendoza c.c. 13466988
18. Pablo Emilio Santos Nieto c.c. 13473598
19. Carlos Alberto Villamizar Jáuregui c.c. 13460144
20. José Orlando Suárez Reyes c.c. 13476510

Parágrafo.- Término para acogerse a la exoneración. La persona confirmará a la Empresa, directamente o mediante su apoderado, su deseo de acogerse a la fórmula de transacción o conciliación establecida en este Anexo, para lo cual tendrá un término máximo de un (1) año a partir de la firma de la Convención. Una vez la persona confirme a la Empresa su deseo de acogerse a esta figura, Termotasajero acordará con él la fecha a partir de la cual cesará la prestación activa del servicio por parte del Trabajador y empezará a operar la figura de la exoneración, lo cual será dentro del plazo máximo de un (1) año a partir de la fecha de confirmación del deseo de acogerse a la figura.

Cláusula Segunda.- Fórmula y reglas del Acuerdo de Exoneración. Las partes acordaron que la fórmula y reglas para formalizar el Acuerdo de Exoneración, será mediante una conciliación y/o transacción que haga tránsito a cosa juzgada, con el objeto de terminar los procesos judiciales cursantes en materia del artículo 65 de la Convención Colectiva 2000-2002 o precaver cualquier posible reclamación extrajudicial o judicial futura, a las que se acoge el Beneficiario del Acuerdo de Exoneración son las siguientes:

- a) **Fórmula.** Acordar la exoneración en la prestación del servicio por parte del Beneficiario del Acuerdo de Exoneración por un término fijo desde la fecha de aprobación del Acuerdo de Exoneración por parte de la autoridad judicial competente o del Ministerio del Trabajo hasta la fecha del reconocimiento de la

primera mesada pensional legal por parte de la entidad pensional correspondiente. Durante este término fijo ("Período de Exoneración") el Beneficiario del Acuerdo de Exoneración recibirá una suma conciliatoria o transaccional mensual equivalente al 75% del Salario Promedio calculado al mes anterior a aquel en que se realice la solicitud, el cual será considerado para este efecto como salario referencia. El salario referencia será actualizado con la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional de cada mes publicado por el DANE o la entidad que haga sus veces hasta la fecha de inicio del Período de Exoneración. En el caso de variaciones porcentuales mensuales negativas en el IPC éstas no se tendrán en cuenta al momento de hacer la actualización respectiva. El efecto salarial de la suma conciliatoria o transaccional mensual que recibirá el trabajador durante el período de exoneración se acordará en la respectiva conciliación o transacción con cada Beneficiario del Acuerdo de Exoneración. De la suma conciliatoria o transaccional mensual se descontará al Beneficiario del Acuerdo de Exoneración el ocho por ciento (8%) por concepto del aporte al sistema de seguridad social en salud (4%) y pensiones (4%). El Beneficiario del Acuerdo de Exoneración tiene la obligación de solicitar el reconocimiento de la pensión legal de vejez dentro del mes siguiente al cumplimiento de la edad legal pensional, cumpliendo con la presentación de todos los documentos exigidos por el fondo de pensiones o entidad que haga sus veces. En caso de no cumplir con esa obligación, Termotasajero suspenderá el pago de la suma conciliatoria o transaccional mensual. Cuando el Beneficiario del Acuerdo de Exoneración cumpla con la obligación de solicitar la pensión legal de vejez, Termotasajero reanudará el pago de la suma conciliatoria o transaccional mensual en el mes siguiente. El Beneficiario del Acuerdo de Exoneración se compromete a reintegrar a Termotasajero, en la proporción que le corresponda, dentro del mes siguiente al de la fecha de pago de la primera mesada pensional legal, el valor equivalente al monto de la retroactividad reconocida de su pensión legal de vejez, por el período comprendido entre el cumplimiento de la edad legal de pensión y la fecha efectiva de pago de la primera mesada legal pensional. De este valor se descontarán los meses en que el Beneficiario del Acuerdo de Exoneración no haya recibido la suma conciliatoria o transaccional.

b) Reglas.

- i. Durante el Período de Exoneración en tanto no existe prestación del servicio, no se causará el Salario Básico Mensual ni recargos de ley.
- ii. La suma conciliatoria o transaccional a reconocer durante el Período de Exoneración, será actualizada anualmente en vigencia de la Convención cada primero (1) de enero, en el mismo porcentaje de ajuste de los Salarios Básicos en la forma prevista el artículo 21 de la Convención.
- iii. El Beneficiario del Acuerdo de Exoneración recibirá los pagos que se acuerden en la respectiva conciliación o transacción. La suma conciliatoria o transaccional mensual que la Empresa reconocerá a los Beneficiarios del Acuerdo de Exoneración será en igualdad de condiciones. Durante el Período de Exoneración la suma conciliatoria o transaccional compensará aquellas prestaciones extralegales que se causan por efecto de la prestación efectiva del servicio, siendo las siguientes: prima de antigüedad y desgaste físico, prima de servicios y carestía, prima de vacaciones, dotación, elementos de protección, auxilio de transporte, auxilio de alimentación, viáticos, auxilio para gastos de traslado y transporte. En la respectiva conciliación o transacción se especificará que las anteriores prestaciones extralegales no se causarán durante el Período de Exoneración y que el Beneficiario del Acuerdo de

Exoneración continuará recibiendo la prima legal de servicios, el auxilio de cesantías y los intereses de cesantías y podrá acceder a los beneficios que le sean aplicables previstos en el capítulo IV de bienestar social, a los servicios de abogado y seguro de vida del capítulo VII de seguridad y salud en el trabajo y capítulo IX de servicios médicos a trabajadores y familiares de la Convención. Durante el Periodo de Exoneración no se causarán vacaciones legales. Al momento del inicio de la Exoneración se pagará lo pendiente en materia de prestaciones sociales extralegales y vacaciones legales y extralegales.

- c) Para efecto de la liquidación de las prestaciones sociales (que son intereses a las cesantías, prima legal de servicios y auxilio de cesantías), se congelará el Salario Promedio de cada Beneficiario del Acuerdo de Exoneración desde la fecha de inicio del Periodo de Exoneración. Ese Salario Promedio congelado se ajustará cada primero (1) de enero, en el mismo porcentaje de ajuste de los Salarios Básicos en la forma prevista el artículo 21 de la Convención. El Salario Promedio ajustado se tendrá como base para calcular y liquidar las prestaciones sociales mencionadas, según la fecha de su causación, hasta que termine el Periodo de Exoneración.
- d) A los Beneficiarios del Acuerdo de Exoneración que firmen la conciliación o transacción se les continuará reconociendo el suministro de energía en la forma prevista en el artículo 35 de la Convención 2000-2002.
- e) Termotasajero no discriminará a los Beneficiarios del Acuerdo de Exoneración, es decir, les respetará la libertad sindical acorde con su nueva situación.

Parágrafo 1.- La aplicación del Acuerdo de Exoneración, en todo caso, sólo se ejecutará a cada Beneficiario cuando se firme y formalice la respectiva conciliación judicial o extrajudicial o la transacción y los funcionarios administrativos o judiciales en materia del artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo 2000- 2002 hayan aceptado las conciliaciones o transacciones, dando por terminados los procesos judiciales o precavidas las reclamaciones extrajudiciales correspondientes.

Parágrafo 2.- No obstante lo anterior, en caso que algunos Beneficiarios no se acojan a la fórmula para precaver y solucionar los procesos judiciales en curso o las reclamaciones extrajudiciales relativas al artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo 2000 - 2002, se deja expresa constancia que lo pactado en este Anexo no afectará los derechos que reclamen ante la justicia o cualquier otra entidad, que se consideran afectados en materia pensional por el acto legislativo # 1 de 2005, ante lo cual, las partes respetarán y acatarán los fallos judiciales, legalmente ejecutoriados.

Parágrafo 3.- Las demás condiciones para los Beneficiarios del Acuerdo de Exoneración quedarán consignadas en las respectivas actas individuales de conciliación o transacción.

Parágrafo 4.- Lo previsto en este Anexo implica la eliminación del artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo 2000 - 2002 firmada entre la Empresa y Sintraelec el 26 de diciembre del año 2000, que desaparecerá del presente texto convencional.

Cláusula Tercera.- Definiciones

Para los efectos de este Anexo se adoptan las siguientes definiciones:

1. Salario Referencia

Será el equivalente al 75% del Salario Promedio calculado según la Convención Colectiva de Trabajo al mes anterior a aquel en que se reciba la solicitud del trabajador para acogerse a esta opción de Exoneración.

2. Período de Exoneración

Corresponde al lapso comprendido entre el día en que inicia efectivamente el disfrute de la condición de exonerado y el momento en que la persona exonerada recibe la primera mesada pensional legal, de conformidad con todo lo establecido en el literal a) de la Cláusula Segunda de este Anexo.

(Handwritten mark)

(Handwritten signature)
10/10/2014
(Handwritten initials)