

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
ELECTRICARIBE S.A ESP.
SINTRAELECOL
SUBDIRECTIVA CESAR
2011 - 2015

Barranquilla, Agosto de 2012



INDICE

PRIMERA PARTE

Capítulo I DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º.- Ámbito funcional.
- Artículo 2º.- Ámbito personal.
- Artículo 3º.- Ámbito territorial.
- Artículo 4º.- Vigencia.
- Artículo 5º.- Organización del trabajo.
- Artículo 6º.- Productividad.
- Artículo 7º.- Normas Pre-existentes.

Capítulo II GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS

- Artículo 8º.- Normas Generales.
- Artículo 9º.- Clasificación Profesional.
- Artículo 10º.- Grupos - Subgrupos Profesionales y Niveles de Desarrollo.
- Artículo 11º.- Movilidad / Reubicación Funcional.
- Artículo 12º.- Cobertura de Vacantes.
- Artículo 13º.- Período de Prueba.
- Artículo 14º.- Desplazamientos Temporales.
- Artículo 15º.- Igualdad de Oportunidades.
- Artículo 16º.- Estructura Salarial y Niveles Salariales.

Capítulo III REGIMEN ECONÓMICO

- Artículo 17º.- Incremento Salarial año 2011.-
- Artículo 18º.- Incremento Salarial año 2012.-
- Artículo 19º.- Incremento Salarial año 2013.-
- Artículo 20º.- Incremento Salarial año 2014.-
- Artículo 21º.- Incremento Salarial año 2015.-
- Artículo 22º.- Bono por Firma.

Capítulo IV DESARROLLO PROFESIONAL

- Artículo 23º.- Desarrollo Profesional.
- Artículo 24º.- Programa de Desarrollo Profesional.

Capítulo V
SALUD LABORAL

Artículo 25º.- Salud Ocupacional.

Capítulo VI
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26º.- Reconocimiento y Autonomía Sindical.

Artículo 27º.- Sustitución Patronal.

Artículo 28º.- Garantías Sindicales.

SEGUNDA PARTE

CONDICIONES DE APLICACIÓN EXCLUSIVA AL PERSONAL, SINDICALIZADO
O BENEFICIARIO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO,
VINCULADO CON POSTERIORIDAD AL 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2003

Capítulo VII
GESTION LABORAL NUEVOS CONVENCIONADOS

Artículo 29º.- Aplicación de Legislación Laboral vigente.

Artículo 30º.- Viáticos para Trabajadores.

Artículo 31º.- Fechas de Pago Prima de Servicio.

Artículo 32º.- Créditos de Adquisición de Vivienda o Liberación de Gravamen
Hipotecario.

Artículo 33º.- Créditos de Calamidad Doméstica.

Artículo 34º.- Bonos de Consumo.

Capítulo VIII
PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 35º.- Factores de Salario.

TERCERA PARTE

CONDICIONES DE APLICACIÓN EXCLUSIVA AL PERSONAL, SINDICALIZADO
O BENEFICIARIO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO,
VINCULADO CON ANTERIORIDAD AL 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2003

Capítulo IX
GESTIÓN LABORAL ANTIGUOS CONVENCIONADOS

- Artículo 36º.- Ámbito Personal de Aplicación.
Artículo 37º.- Jornada.
Artículo 38º.- Horas extraordinarias.
Artículo 39º.- Becas, Auxilios Escolares (Pre-escolar, Primaria, Secundaria) y Estudios Técnicos, Tecnológicos, Universitarios y Educación Especial.
Artículo 40º.- Auxilios Individuales y Colectivos.
Artículo 41º.- Cesantías.
Artículo 42º.- Dotaciones.
Artículo 43º.- Auxilio de Transporte.
Artículo 44º.- Subsidio y Primas de Alimentación.
Artículo 45º.- Viáticos.
Artículo 46º.- Conciliaciones y/o Transacciones.
Artículo 47º.- Igualdad de Oportunidades.

CUARTA PARTE

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Capítulo X
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

- Artículo 48º.- Órgano de Representación de los Trabajadores.
Artículo 49º.- Comité Mixto.
Artículo 50º.- Comisión Regional de Salud Ocupacional.

Anexos

En la ciudad de Barranquilla, a los diez (10) días del mes de Agosto de 2012, reunidos los representantes de la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. ELECTRICARIBE S.A. E.S.P., y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL-Subdirectiva Cesar, debidamente facultados para el efecto, suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La empresa ha tenido en cuenta que el día 4 de agosto de 1998, mediante las escrituras públicas Nos. 2633, 2636, 2635, 2637, del 4 de Agosto de 1998, otorgadas por la Notaría 45 del Círculo de Bogotá, se perfeccionaron los contratos de transferencia de activos de las Electrificadoras del Atlántico, Magdalena, Cesar y Guajira, a la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P y mediante Escrituras Públicas Números 2641, 2632, 2634, 2639 del 4 de Agosto de 1998 de la Notaría 45 del Círculo de Bogotá, se perfeccionaron los contratos de transferencia de activos de las Electrificadoras de Sucre, Magangué, Córdoba y Bolívar respectivamente, a la ELECTRIFICADORA DE LA COSTA ATLANTICA S.A. E.S.P, y en desarrollo de ello, operó una sustitución patronal, cuyo alcance y contenido está expresamente establecido en el convenio de sustitución patronal en los términos dados y que fueron acordadas antes del 16 de Agosto de 1998, fecha efectiva de la sustitución patronal y posteriormente mediante Escritura Pública N° 3049, del 31 de diciembre de 2007, otorgada por la notaría 3° del círculo de Barranquilla, mediante el proceso de Fusión por Absorción la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. absorbió a la ELECTRIFICADORA DE LA COSTA ATLANTICA S.A. E.S.P, cuyo contenido y alcance está establecido en dicho convenio, manteniendo cada una de ellas sus propios regímenes convencionales, vigentes en los Distritos que hoy están agrupados en una sola Empresa ELECTRICARIBE S.A ESP.

Esta nueva Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL" Subdirectiva Cesar y la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. ELECTRICARIBE S.A ESP., está integrada por cuatro (4) partes así:

1. La primera contiene las disposiciones de la convención colectiva de trabajo aplicables a todos los trabajadores sindicalizados y a los que se benefician de la misma, sin distinción por su fecha de ingreso al servicio de la Empresa.
2. La segunda contiene las disposiciones de aplicación a todos los trabajadores sindicalizados y a los que se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo, que hubieren ingresado al servicio de la Empresa a partir del 18 de septiembre del año 2003, y los que ingresen a partir de la firma de la presente convención.
3. La tercera contiene las disposiciones aplicables a todos los trabajadores sindicalizados y a los que se benefician de la Convención Colectiva de

Trabajo, que ingresaron al servicio de la EMPRESA con anterioridad al 18 de septiembre del año 2003.

4. La cuarta contiene los Órganos de Representación y cláusulas complementarias.

Los artículos de la presente Convención Colectiva de Trabajo son aplicables, en lo pertinente, al personal que se vinculó a la Empresa a partir del 18 de septiembre del 2003 (Nuevos Convencionados). Para el personal vinculado con anterioridad a dicha fecha, tales cláusulas sustituyen las que sobre la misma materia estén reguladas en anteriores regímenes convencionales.

Para el personal activo a la firma de la presente convención colectiva de trabajo y vinculado antes del 18 de septiembre del 2003, en lo no regulado por la presente Convención Colectiva de Trabajo, se le continuarán aplicando los regímenes convencionales pre existentes vigentes, sin que ello implique discriminación salarial, prestacional o de ninguna índole.

Esta Convención Colectiva de Trabajo, contribuye a seguir desarrollando el modelo de relaciones laborales y representa un avance en el interés de las partes para el establecimiento de un régimen convencional único de las distintas convenciones vigentes en la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. ELECTRICARIBE

 Las partes, debidamente facultadas para el efecto, la EMPRESA con base en la Representación Legal otorgada por su Junta Directiva, y el SINDICATO conforme sus normas estatutarias y acogiendo lo dispuesto en la Asamblea Nacional de Delegados del mes de marzo de 2011 y la Asamblea Nacional de Delegados del mes de junio de 2012, representación que acreditan con los documentos que acompañan y teniendo en cuenta, para este efecto, el numeral 5 del Acta de Acuerdo de Agosto 21 de 2001, convienen la presente Convención Colectiva de Trabajo

PRIMERA PARTE

DISPOSICIONES GENERALES DE APLICACIÓN PARA TODOS LOS TRABAJADORES, SINDICALIZADOS O BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO A LA FECHA DE LA FIRMA DE LA PRESENTE CONVENCIÓN.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito Funcional.**

La presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos, firmada entre la Electrificadora del Caribe S.A ESP., en adelante la EMPRESA y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL" Subdirectiva Cesar, en adelante el SINDICATO, establece el marco unitario en el que se desarrollarán las relaciones laborales entre la Empresa y todos los trabajadores sindicalizados o que se beneficien de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 2. **Ámbito Personal.**

Esta Convención Colectiva de Trabajo es de aplicación a todos los trabajadores activos a la firma de la presente convención colectiva de trabajo y vinculados con contrato de trabajo a término indefinido o a término fijo de un año o superior a un año sindicalizados, afiliados a SINTRAELECOL Subdirectiva Cesar y a los no afiliados que por extensión legal se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo, con excepción del personal que desempeñe cargos de dirección, mando, manejo o confianza, salvo el personal que a la firma de la presente convención colectiva estuviere sindicalizado y fuere beneficiario del régimen convencional y mientras así lo decidiere.

Artículo 3. **Ámbito Territorial.**

Regula las relaciones entre la empresa y los trabajadores, afiliados a SINTRAELECOL Subdirectiva Cesar o beneficiarios de la Convención en dicho Distrito, que en las condiciones antes indicadas, estén asignados a los lugares de desempeño de la Empresa, en el Distrito, Cesar integrados en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 4. **Vigencia.**

Esta Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia desde el primero (1) de enero de 2011, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2015, y se considerará

prorrogada, para todos los efectos, hasta que sea sustituida por otra Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 5. **Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es competencia de la dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación laboral colombiana, sin menoscabo de los derechos contenidos en los contratos individuales de trabajo, la presente Convención y demás leyes laborales, de seguridad social y sus reglamentos.

El Sindicato y la Empresa prestarán especial atención a los trabajadores que, como consecuencia de los cambios que se realicen derivados de los requerimientos de la organización, presenten mayores dificultades de adaptación en la prestación de los servicios, buscando alternativas para su aprovechamiento y la realización profesional mediante la capacitación; su eficiencia será un elemento básico para alcanzar los objetivos empresariales.

Artículo 6. **Productividad.**

La productividad será objetivo permanente de las Unidades, los trabajadores y de los representantes de los trabajadores.

Dentro del Comité Mixto, se estudiará la viabilidad de aplicar evaluación de desempeño y remuneración por productividad, para los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo.

Artículo 7. **Normas Pre-existentes.**

Las partes firmantes de la presente Convención Colectiva de Trabajo reiteran la validez de todas las cláusulas pre-existentes vigentes de las Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos Arbitrales, Acuerdos Marco Sectoriales, los Acuerdos Laborales Colectivos y las actas extra convencionales, que se vienen aplicando, hasta la fecha.

Todas estas cláusulas pre-existentes y vigentes, acordadas y aceptadas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Subdirectiva Cesar y los sustituidos por éste, con la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. "ELECTRICARIBES.A ESP." y la sustituida por ésta, y que no hayan sido modificadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a ella.

En lo no regulado por las cláusulas pre-existentes y vigentes y en aquello que haya sido modificado por la presente Convención, se aplicará lo previsto en esta. En todo caso, se respetará lo consagrado en el artículos 53 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

Capítulo II

GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 8. Normas Generales.

La organización del trabajo es competencia de la dirección de la Empresa de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo, sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones, siendo política común de la Empresa y del Sindicato, el mantenimiento de actitudes de diálogo, que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes.

Son funciones inherentes a todo trabajador con personal a cargo, promover su formación permanente y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en todas las mejoras de métodos o sistemas que se implanten, con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

La Empresa y sindicato establecerán el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de re-estructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas.

Artículo 9. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la empresa, y la capacidad de dirimir entre la empresa y el sindicato en materia de clasificación profesional circunstancias que puedan afectar el normal desarrollo de la estructura organizativa de la empresa.

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del Grupo y Subgrupo Profesional que les corresponden.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos, que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de ciertas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores, se establecen cuatro grupos profesionales:

- Grupo Técnico Profesional
- Grupo Técnico-Operativo
- Grupo de Gestión Administrativa
- Grupo Operativo

Cada grupo profesional estará a su vez, subdividido en Subgrupo General y de Alta Cualificación.

Los factores y criterios que determinan la inclusión de los puestos de trabajo/ocupaciones, en cada Grupo y Subgrupo profesional son: aptitud profesional y cualificación académica requerida, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, experiencia y competencias profesionales.

En el Anexo I, se adjunta el cuadro de equivalencias entre la clasificación de grupos profesionales establecida en los Acuerdos Laborales Colectivos de 2001 y 2003 y la clasificación profesional establecida en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Los trabajadores que actualmente se benefician de la Convención Colectiva, mientras así lo decidiera el mismo trabajador, no quedarán excluidos de la aplicación de la misma (Convención Colectiva de Trabajo) por el solo hecho que sus puestos de trabajo/ocupaciones, por cuestiones de organización del trabajo, no aparezcan incluidas dentro de la clasificación profesional que aquí se acuerda, refiriéndonos a los trabajadores que en el Modelo anterior se encontraban en el Grupo I Bandas 1 a 6. En caso de movilidad esta asignación se realizará sin menoscabo a la dignidad del trabajador y de acuerdo a la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Grupos, Subgrupos Profesionales y Niveles de Desarrollo.

Grupos Profesionales:

Técnico Profesional: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional corresponden al Grupo II del modelo anterior.

Técnico-Operativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional corresponden al Grupo III del modelo anterior.

Gestión Administrativa: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional corresponden al Grupo IV del modelo anterior.

Operativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional corresponden al Grupo V del modelo anterior.

Tabla de Homologación:

Grupo Profesional	
Anterior Denominación	Nueva Denominación
II	Técnico Profesional
III	Técnico Operativo
IV	Gestión Administrativa
V	Operativo

Subgrupos Profesionales

General: Los puestos de trabajo/ocupaciones, en el incluido, requieren dentro del Subgrupo Profesional, un nivel básico de cualificación (formación y experiencia). Corresponde a las bandas 3 y 4 de los Grupos II, III, IV y V del modelo anterior.

Alta Cualificación: Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Corresponde a las bandas 1 y 2 de los Grupos II, III, IV y V del modelo anterior.

La Unidad de Recursos Humanos, atendiendo a las necesidades de la actividad, determinará los puestos de trabajo/ocupaciones, que por razón de sus funciones y su impacto, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

En cada grupo, la Empresa incorporará los puestos de trabajo/ocupaciones, en función de su valor, que se produzcan como consecuencia de la implantación de nuevas organizaciones. Dicho valor será determinado por la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 11. Movilidad /Reubicación Funcional.

- La movilidad funcional para cobertura de vacantes es responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos tanto en el diseño de los procedimientos y su aplicación. La empresa para garantizar la participación sindical y la igualdad de oportunidades de los aspirantes, informará a los representantes de los trabajadores en el comité mixto del respectivo distrito los procesos de movilidad a fin de garantizar un normal desarrollo del proceso de selección y la participación del mayor número de candidatos.
- Las posibilidades de reubicación funcional de los trabajadores vendrán determinadas por sus capacidades, experiencia y competencias según las requeridas por los puestos de trabajo/ocupación de destino.

Corresponde a la Empresa la definición de los modelos y/o procedimientos para la movilidad funcional de acuerdo con las necesidades de la prestación del servicio.

- c. La movilidad funcional de los trabajadores se extenderá al ámbito territorial de Electricaribe S.A. ESP., por lo que la cobertura de puestos de trabajo/ocupaciones por movimientos internos se entenderá referida tanto a los movimientos dentro del ámbito de cada Distrito como al movimiento entre Distritos. Si implica cambio de residencia la reubicación geográfica se acordará con el trabajador en función a la necesidad de prestación del trabajo y posibles situaciones particulares del trabajador.
- d. **Movilidad Geográfica:** Cuando como consecuencia de la reubicación funcional el empleado tenga que trasladar su lugar de residencia, recibirá además de las compensaciones legalmente establecidas, una bonificación de carácter no salarial equivalente al valor de un mes de salario básico o las que le correspondan en la Convención Colectiva de Trabajo de origen si fueran superiores.
- e. Si como consecuencia de la reubicación funcional, el trabajador pasa a desempeñar un puesto de trabajo/ocupación de retribución inferior a la de procedencia, percibirá la retribución correspondiente a la ocupación/puesto efectivamente desempeñada manteniendo la diferencia respecto a su situación anterior a título personal. La misma hace parte integrante del salario básico. Esta asignación se hará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y de acuerdo a la legislación laboral vigente.
- f. Cuando un trabajador por indicación de la dirección de la Empresa pase a desempeñar temporalmente un puesto de trabajo/ocupación cuya retribución sea superior a la que venía desarrollando tendrá derecho a percibir la diferencia económica existente entre el puesto anterior y el de destino teniendo en cuenta los niveles salariales y la equidad interna del puesto correspondiente siempre que realice las funciones del puesto de trabajo/ocupación durante un período de diez (10) días o más laborables continuos.

El plazo anterior comenzará a computarse en la fecha de comunicación de la suplencia por la Unidad de Recursos Humanos y se interrumpirá si se produce la convocatoria a la cobertura de la vacante o su cesación.

Si el trabajador lo viniera realizando con anterioridad a la comunicación por un plazo de diez (10) días o más laborables continuos se le abonará desde el momento que realizare efectivamente el puesto de trabajo/ocupación.

En todo caso cuando exista un cargo vacante y se encargue a un trabajador

en el mismo, por un período superior a seis (6) meses continuos, la Unidad de Recursos Humanos asignará directamente al trabajador en dicho puesto de trabajo/ocupación una vez cumplido este plazo.

Artículo 12. Cobertura de Vacantes.

La cobertura de vacantes se efectuará mediante el análisis de los candidatos y la designación de aquel que se considere más idóneo de acuerdo con lo que aquí se dispone:

Cobertura de vacantes por movimiento interno: Los procesos de cobertura de puesto de trabajo/ocupación del grupo profesional "Técnico Profesional" o que requieran especial confianza, se gestionarán por la unidad de Recursos Humanos.

En los procesos de cobertura de los grupos y subgrupos profesionales que no requieran especial confianza, se aplicarán los siguientes tipos de cobertura por movimiento interno:

- a) **Cobertura directa:** Los puestos de trabajo/ocupaciones podrán cubrirse directamente por la Unidad de Recursos Humanos con trabajadores cuyo nivel de conocimientos y destrezas sean iguales o similares al perfil de requerimientos exigidos por el puesto de trabajo/ocupación. La asignación la realizará la unidad de Recursos Humanos estableciendo en su caso acciones formativas que faciliten al trabajador el desempeño de dicho puesto de trabajo/ocupación.
- b) **Cobertura por convocatoria interna:** La unidad de Recursos Humanos convocará un concurso interno debiendo indicar en el mismo, el perfil y los requerimientos exigidos por los puestos de trabajo/ocupaciones.

Los representantes de los trabajadores en el Comité Mixto podrán solicitar aclaración, verificación y rectificación sobre el cumplimiento de los procedimientos definidos para la cobertura de vacantes que generen inconformidad en los trabajadores participantes en los procesos de selección

- c) **Cobertura por contratación externa:** Las personas que aspiren a ocupar puestos de trabajo/ocupaciones en la Empresa deberán cumplir los requisitos para desempeñar los puestos de trabajo/ocupaciones acreditando las condiciones que se exijan para la misma conforme las políticas establecidas por la Empresa.
El Comité Mixto dentro de su competencia conocerá de propuestas y alternativas para este fin. En este se ponderará las condiciones de hijos de trabajadores activos y pensionados que cumplan los requisitos para acceder a las oportunidades que se generen.

Cuando se trate de cobertura de vacantes se realizará primero el proceso de cobertura interna en el distrito, posteriormente a nivel del ámbito territorial de la

Empresa y de no ser ésta posible, la Empresa podrá realizar la cobertura externa. No obstante, se podrá realizar la cobertura directa en cualquier parte del proceso.

Artículo 13. **Período de Prueba**

a) **Contratación Externa:** En la contratación externa cualquiera que sea el término del contrato de trabajo pactado entre las partes, se establece como período de prueba para ambas partes (Empresa y Trabajador) el término de dos (2) meses contados a partir de la fecha de la firma del contrato.

b) **Movimientos Internos:** Se establecerá un período de validación de duración de tres (3) meses para la valoración del candidato que será necesario superar para que la cobertura del puesto de trabajo/ocupación se considere definitivamente consolidada.

Excepcionalmente y de mutuo acuerdo entre el Trabajador y la Empresa, podrá ampliarse este periodo hasta un plazo máximo de un año cuando aquel no haya sido suficiente para la valoración del candidato.

Durante este período el trabajador percibirá la retribución del nuevo puesto de trabajo/ocupación. De no superarse este período de validación, el trabajador se reintegrará en su anterior puesto de trabajo/ocupación o en una equivalente con la retribución de ésta.

Artículo 14. **Desplazamientos Temporales.**

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio actual, pagando además de los salarios, los gastos de viaje y los viáticos. El desplazamiento que supere los tres (3) meses en el mismo año requerirá la conformidad del trabajador.

La Empresa informará al trabajador del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 15. **Igualdad de Oportunidades.**

La Empresa se compromete a desarrollar e impulsar aquellas iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Artículo 16. **Estructura Salarial y Niveles Salariales.**

La estructura salarial establece un salario básico que contempla los siguientes componentes:

Salario Básico = Salario Base + Salario de Destino + Salario Personal de Homologación + Salario a Título Personal (solo en los casos que procede).

El Salario Básico integrado por el Salario Base, el Salario de Destino, el Salario Personal de Homologación y Salario a Título Personal si existiere, constituye la remuneración fija u ordinaria de que trata el Código Sustantivo de Trabajo y se tendrá en cuenta para liquidar las prestaciones sociales legales, las extralegales y garantías, de acuerdo a los factores que disponga las normas vigentes pre-existentes en el Distrito y para liquidar los recargos por trabajo nocturno, las horas extraordinarias, los dominicales y festivos, así como los aportes parafiscales.

En caso de traslado entre Distritos se aplicará el Salario de Destino correspondiente al nuevo Distrito. En el evento de que éste sea inferior, y con la finalidad de mantener la retribución del trabajador se le reconocerá la diferencia correspondiente a título personal.

Se entiende como Distrito el ámbito al que se aplica cada uno de los regímenes convencionales existentes. El salario de Destino será siempre parte integrante del Salario Básico. La consideración del ámbito de aplicación se mantendrá dentro de cualquier estructura organizativa de la Empresa

Dentro de cada Subgrupo Profesional existen los siguientes niveles:

Nivel de Entrada

Hace referencia al nivel salarial inferior de la tabla salarial de cada Grupo y Subgrupo Profesional, que se aplicará al personal de nuevo ingreso en la Empresa. Corresponde al 80% del salario básico del Grupo y Subgrupo Profesional. El paso al nivel salarial Básico se hará transcurrido el período de prueba correspondiente.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

Nivel Básico

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo/ocupación que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Corresponde a los conceptos de Salario Base + Salario Destino, recogidos en el modelo de retribución pactados en el anexo 1 del Acuerdo Laboral Colectivo del 21 de agosto de 2001 y el Artículo 31 del Acuerdo Laboral Colectivo del 18 de Septiembre de 2003, de acuerdo con la homologación de Grupos y Subgrupos Profesionales.

Nivel de Desarrollo

Constituyen los niveles superiores de cada Subgrupo y están relacionados con desempeños superiores, cualificados y mayores niveles de productividad y eficiencia y/o coordinación de equipos de trabajo. La diferencia entre el nivel básico y el nivel de desarrollo, corresponde a los conceptos de salario a Título Personal (Art. 14, literal D del Acuerdo Laboral Colectivo de 2003) y Salario Personal de Homologación, recogidos en el modelo de retribución de los Acuerdos Laborales Colectivos de 2001 y 2003, los cuales continúan vigentes.

La promoción dentro de los niveles de desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional en función de mayores niveles de aportación y desempeños superiores.

Los niveles salariales que están contenidos en las tablas reflejan el salario básico (integrado por el salario base, más salario destino, más salario personal de homologación y salario a título personal), con referencia y base a valores 2010 y dichos niveles se actualizarán en función de los incrementos generales acordados para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el Anexo II, Tabla de Niveles Salariales, se adjuntan los valores correspondientes a los niveles salariales de acuerdo con el Grupo y Subgrupo Profesional por cada Distrito Convencional.

Como consecuencia de la implantación de dichos niveles salariales y niveles de desarrollo, el salario de cada trabajador será encuadrado en un Grupo y Subgrupo Profesional de acuerdo con lo contenido en las Tablas de Niveles Salariales que corresponda según su Distrito.

Capítulo III

REGIMEN ECONÓMICO

Artículo 17. Incremento Salarial Año 2011.

Para el año 2011, la Empresa incrementará el salario básico (integrado por el salario base, más salario destino, más salario personal de homologación y salario a título personal, si existiere) de sus trabajadores establecido en las tablas salariales del año 2010, en el 4.17%.

Artículo 18. Incremento Salarial Año 2012.

Para el año 2012, la Empresa incrementará el salario básico (integrado por el salario base, más salario destino más salario personal de homologación y salario a título personal, si existiere) de sus trabajadores, establecido en las tablas salariales del año 2011, en el 4,73%.

El retroactivo salarial correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y hasta la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de

Trabajo, se cancelará a los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

El retroactivo prestacional y el correspondiente a los auxilios individuales y colectivos del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y hasta la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se cancelará dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo

Artículo 19. Incremento Salarial Año 2013.

Para el año 2013, la Empresa incrementará el salario básico (integrado por el salario base, más salario destino, más salario personal de homologación y salario a título personal, si existiere) de sus trabajadores, establecido en las tablas salariales del año 2012, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor IPC causado nacional, entre 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, establecido por el DANE o la Entidad competente, más el uno por ciento (1%).

Artículo 20. Incremento Salarial Año 2014.

Para el año 2014, la Empresa incrementará el salario básico (integrado por el salario base más salario destino más salario personal de homologación y más salario a título personal, si existiere) de sus trabajadores, establecido en las tablas salariales del año 2013, en un porcentaje equivalente al IPC causado nacional, entre 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, establecido por el DANE o la Entidad competente, más el uno por ciento (1%).

Artículo 21. Incremento Salarial Año 2015.

Para el año 2015, la Empresa incrementará el salario básico (integrado por el salario base más salario destino más salario personal de homologación y más salario a título personal, si existiere) de sus trabajadores, establecido en las tablas salariales del año 2014, en un porcentaje equivalente al IPC causado nacional, entre 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, establecido por el DANE o la Entidad competente, más el uno por ciento (1%)

Artículo 22. Bono por firma.

La Empresa pagará por una sola vez a cada trabajador activo sindicalizado o que se beneficie de esta convención colectiva, una bonificación de naturaleza no salarial de la siguiente manera:

Bonificación año 2012

Dos millones de pesos (\$2.000.000 m/l) dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

Bonificación Año 2013

Un millón de pesos (\$ 1.000.000 m/l) dentro de los primeros quince (15) días del mes de enero del año 2013.

Capítulo IV

DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 23. Desarrollo Profesional.

El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, experiencia, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada Grupo Profesional y en el de la adecuación del puesto de trabajo/ocupación en que se desarrolla la actividad.

Bajo estos principios existen dos vías o sistemas de crecimiento profesional:

- a. El crecimiento profesional dentro del mismo Grupo y Subgrupo Profesional.
- b. El cambio del puesto de trabajo/ocupación como consecuencia de la cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo o subgrupo profesional ó por asignación directa como consecuencia de procesos organizativos a cargo de la Empresa.
- c. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción y el crecimiento profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:
 - Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo/ocupación a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización del trabajo.
 - Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

Consecuentemente con lo expuesto:

- a. Las acciones de promoción profesional dentro del mismo Subgrupo Profesional no conllevarán necesariamente el cambio del puesto de trabajo/ocupación.
- b. Como consecuencia del proceso de crecimiento profesional y de cobertura de vacantes que implique un cambio de Grupo o Subgrupo Profesional, la asignación salarial corresponderá como mínimo al siguiente nivel salarial al

que se encuentra el trabajador según los niveles salariales del puesto destino, teniendo en cuenta la equidad interna del resto de integrantes del equipo destino donde se incorporará el trabajador.

Cuando el salario del trabajador supere el nivel salarial máximo del Grupo y/o Subgrupo Profesional del puesto destino, no se aplicará la regla contenida en el presente literal, pudiendo la Unidad de Recursos Humanos revisar casos excepcionales.

El incremento producto de la movilidad funcional o del Programa de Desarrollo Profesional irá a incrementar el salario a Título Personal de dicho trabajador, respetando en todo caso el total del salario personal de homologación si existiere, en los términos del Acuerdo Laboral Colectivo de 2003.

Artículo 24. Programa de Desarrollo Profesional.

El Programa de Desarrollo Profesional, regula y da cauce a la política de la Empresa en materia de desarrollo profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo.

El Programa de Desarrollo Profesional se hará de manera anual, sobre la base de las necesidades organizativas de la Empresa y disponibilidad presupuestaria.

Criterios para la aplicación del Programa de Desarrollo Profesional

- No haber tenido incrementos salariales por movilidad funcional (cobertura de vacante) en el último año.
- Estar ubicado en niveles de desarrollo por debajo de la media según las tablas de niveles salariales correspondientes al respectivo puesto de trabajo/ocupación o Grupo/Subgrupo Profesional.
- Haber demostrado un desempeño sobresaliente y sostenido en el ejercicio de sus funciones durante el último año, independientemente de la ubicación en que se encuentre respecto a los niveles salariales del Grupo/Subgrupo Profesional que le corresponda.
- Metodología del Programa de Desarrollo Profesional

El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por la siguiente norma de procedimiento:

Aprobación

La aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año calendario y corresponde a la

Empresa, previa presentación y discusión ante el Comité mixto. Una vez aprobado por la Empresa, en el marco del Comité Mixto se informará el alcance y contenido del programa, así como el calendario de las acciones a realizar durante el año en curso.

Capítulo V

SALUD LABORAL

Artículo 25. Salud Ocupacional.

- a. La Empresa organizará e implementará un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa y los subprogramas que de él se deriven, estarán sujetos a las disposiciones convencionales, constitucionales y legales vigentes, en especial a la Ley 9 de 1979, Ley 776 del 2002, el Decreto 614 de 1984, las Resoluciones 2013 de 1986, 1016 de 1989, y demás disposiciones legales vigentes o por aquellas que las re-emplacen o sustituyan.
- b. La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables, a fin de garantizar el desarrollo y cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos en la ley, sus decretos reglamentarios, así como las recomendaciones del COPASO que se consideren viables y pertinentes
- c. El Comité Paritario de Salud Ocupacional, conformado de acuerdo a la ley, en cada distrito, promoverán y participarán en las actividades de los programas que se llevan a cabo con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en los regímenes convencionales pre-existentes vigentes.

Capítulo VI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 26. Reconocimiento y Autonomía Sindical.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa Electrificadora del Caribe S.A. ESP "ELECTRICARIBE", de acuerdo a la legislación vigente, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, "SINTRAELECOL", con personería jurídica N°. 1983 de julio de 1975, como representante legal colectivo de los trabajadores y trabajadoras afiliados a esa misma organización sindical y de aquellos beneficiarios de la convención

colectiva de trabajo que soliciten en forma expresa y escrita y no estén afiliados a otra organización sindical, como sindicato Nacional por rama de industria, esencial para la regulación y desarrollo de las relaciones laborales con la empresa, con especial respeto a su autonomía e independencia en el desempeño de las gestiones propias de su actividad sindical.

De igual forma, reconoce en lo pertinente a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales esté legalmente afiliado SINTRAELECOL, de acuerdo a la legislación laboral colombiana.

Artículo 27. Sustitución Patronal.

En caso de sustitución patronal total o parcial, se aplicará la legislación vigente, y/o la que la reforme, complementa o modifique.

En caso de sustitución patronal, continuarán vigentes los contratos de trabajo existentes al momento de la sustitución, lo mismo que las Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos Arbitrales, Acuerdos Laborales, Acuerdos Marco Sectoriales debidamente depositados ante autoridad competente, Actas extra-convencionales y demás fuentes formales de derecho, acordadas y aceptadas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Subdirectiva Cesar y los sustituidos por éste, con la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. "ELECTRICARIBE S.A ESP." y la sustituida por ésta.

Artículo 28. Garantías Sindicales.

En el desarrollo de las normas constitucionales, legales y convencionales se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva, autonomía sindical e información.

La Empresa reconoce los fueros y los permisos sindicales en los términos constitucionales, legales y convencionales vigentes.

SEGUNDA PARTE

CONDICIONES DE APLICACIÓN EXCLUSIVA AL PERSONAL, SINDICALIZADO O BENEFICIARIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, VINCULADO CON POSTERIORIDAD AL 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2003.

Capítulo VII

GESTION LABORAL NUEVOS CONVENCIONADOS

Artículo 29. Aplicación de Legislación Laboral vigente.

En lo no regulado en el presente Título (Segunda Parte), se aplicará la Legislación Laboral vigente.

Artículo 30. Viáticos para Trabajadores.

Cuando en razón de la actividad desempeñada por el trabajador la Empresa requiera que éste se desplace transitoriamente a un municipio distinto del de su sede de trabajo, la Empresa le suministrará los medios necesarios para el transporte, alimentación y alojamiento, si estos últimos fueren necesarios. Los costos que reconozca la Empresa para tales efectos, no remuneran directamente el servicio, y por ello, no constituyen salario para ningún efecto legal.

Artículo 31. Fechas de Pago Prima de Servicio.

Las primas de servicios legales que devengan los trabajadores con fecha de ingreso posterior al 18 de Septiembre de 2003, serán canceladas por la empresa en la misma fecha en que se cancela a los trabajadores con fecha de ingreso anterior al 18 de septiembre de 2003.

Artículo 32. Créditos de Adquisición de Vivienda o Liberación de Gravamen Hipotecario.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La Empresa, concederá créditos de adquisición de vivienda o liberación de gravamen hipotecario, para los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, afiliados a SINTRAEECOL Subdirectiva Cesar o beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, siempre que su fecha de ingreso sea posterior al 18 de septiembre de 2003, por valor máximo de hasta cuarenta millones de pesos (\$40.000.000.00) cada uno.

Estos créditos, se amortizarán con el veinte por ciento (20%) del salario básico mensual del trabajador y el cien por ciento (100%) de las cesantías causadas anualmente y se garantizan con hipoteca de primer grado, abierta sin límite de cuantía, a favor de la empresa.

Los créditos se adjudicarán anualmente, mediante comité paritario, compuesto por igual número de representantes de la Empresa y la Organización Sindical.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se adjudicarán hasta seis (6) créditos, pudiendo cada trabajador acceder solo una vez a este beneficio, durante su permanencia en la empresa.

Para el desembolso se verificará previa capacidad de pago y comprobación que el trabajador ni su cónyuge poseen vivienda, mediante el aporte del certificado de Agustín Codazzi, o entidad competente.

Si el contrato de trabajo termina por cualquier causa y el trabajador tiene saldo pendiente por este concepto, la empresa se abonará el cien por ciento (100%) de su liquidación final, si este valor no cubre el saldo pendiente, el ex trabajador continuará pagando cuotas mensuales del 20% del salario básico que tenía al momento de la terminación del contrato hasta cubrir dicho crédito.

Parágrafo: En caso de muerte de un trabajador que tenga saldo pendiente por concepto de préstamo de vivienda, sus beneficiarios serán exonerados de dicha obligación.

Artículo 33. Créditos de Calamidad Doméstica.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La Empresa, concederá créditos de calamidad doméstica, para los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL Subdirectiva Cesar y/o beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, siempre que su fecha de ingreso fuese y sea posterior al 18 de septiembre de 2003, por valor máximo de hasta dos millones de pesos (\$2.000.000.00) cada uno, los cuales se deducirán en dieciocho (18) cuotas mensuales, y se garantizarán a través de pagaré.

Estos créditos se adjudicaran mensualmente, mediante comité paritario, compuesto por igual número de representantes de la Empresa y la Organización Sindical.

Anualmente se adjudicaran hasta tres (3) créditos, pudiendo acceder cada trabajador a esta modalidad de crédito, siempre y cuando tenga capacidad de pago y no presente saldo pendiente por este concepto.

Artículo 34. Bonos de Consumo.

A partir del 1 de Enero del año 2012, los trabajadores del Distrito Cesar, beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo con fecha de ingreso posterior al 18 de septiembre de 2003, recibirán adicionalmente a su salario la suma de doscientos mil pesos (\$200.000.00) mensuales en bonos de consumo, los cuales no constituyen salario para ningún efecto.

Capítulo VIII

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 35. Factores de Salario.

Es salario la remuneración fija o variable que recibe el trabajador no para facilitarle el cumplimiento de sus funciones, sino como contraprestación directa del servicio que presta.

No constituyen salario, ni las primas, ni los beneficios, ni los viáticos, ni los bonos de consumo, ni las facilidades, ni los incentivos, ni las participaciones, ni las bonificaciones, ni aquellos emolumentos que no retribuyan el servicio prestado, tales como los siguientes:

- a) Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad de la Empresa pueda recibir, tales como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales y la participación de utilidades, si éstas se concediesen o conviniesen.
- b) Todo aquello que reciba el trabajador, en dinero o en especie, por parte de la Empresa, que no sea para su beneficio o para aumentar su patrimonio, sino para la correcta ejecución de sus labores, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, viáticos, alojamiento, alimentación, subsidios o facilidades para la prestación del servicio u otros semejantes.
- c) Las prestaciones sociales de que tratan los Títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Ninguno de los beneficios, auxilios, facilidades, en dinero o en especie que están contemplados en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

TERCERA PARTE

CONDICIONES DE APLICACIÓN EXCLUSIVA AL PERSONAL SINDICALIZADO O BENEFICIARIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, VINCULADO CON ANTERIORIDAD AL 18 DE SEPTIEMBRE DEL 2003

Capítulo IX

GESTIÓN LABORAL ANTIGUOS CONVENCIONADOS

Artículo 36. **Ámbito Personal de Aplicación.**

Esta Tercera Parte es de aplicación exclusiva a los trabajadores, con contrato a término indefinido activo a la firma de la presente convención colectiva de trabajo con la Empresa, con fecha de ingreso anterior al 18 de septiembre del 2003 y a quienes se les viene aplicando los regímenes convencionales pre existentes vigentes. Laudos Arbitrales, Acuerdos Laborales, Acuerdos Marco Sectoriales debidamente depositados ante autoridad competente, Actas extra-convencionales y demás fuentes formales de derecho, acordadas y aceptadas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" Subdirectiva Cesar y los sustituidos por éste, con la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. "ELECTRICARIBE S.A ESP." y la sustituida por ésta.

Igualmente, se aplicará al trabajador que por decisión judicial sea reintegrado sin solución de continuidad y cuyo contrato de trabajo haya sido terminado antes o después de la firma de la presente Convención Colectiva.

Artículo 37. **Jornada.**

Se mantendrá la Jornada que se encuentre establecida en los regímenes convencionales de los Distritos.

Artículo 38. **Horas extraordinarias.**

- a) Es prioridad de la dirección de la empresa reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los trabajadores, de forma que únicamente se tenga que realizar aquellas que sean autorizadas e ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.
- b) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.).
- c) El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.
- d) El trabajo extra ordinario se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
- e) Los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 39. **Becas, Auxilios Escolares (Preescolar, Primaria, Secundaria) y Estudios Técnicos, Tecnológicos, Universitarios y Educación Especial.**

A partir del 1 de Enero del año 2012, se mantiene el número de becas y auxilios educativos vigentes, así como las condiciones para acceder a ellos pactados en las Convenciones Colectivas de Trabajo pre-existentes vigentes, Laudos Arbitrales, Acuerdos Laborales, Acuerdos Marco Sectoriales debidamente depositados ante autoridad competente, Actas Extra-convencionales y demás fuentes formales de derecho, acordadas y aceptadas entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"

Subdirectiva Cesar y los sustituidos por éste, con la ELECTRIFICADORA DEL CARIBE S.A. E.S.P. "ELECTRICARIBE S.A ESP." y la sustituida por ésta.

Así mismo, en las mismas condiciones accederán a dichos auxilios y becas los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo cuya fecha de ingreso sea posterior al 18 de Septiembre de 2003.

Artículo 40. Auxilios Individuales y Colectivos.

La Empresa incrementará los Auxilios individuales en sumas fijas y los auxilios colectivos en sumas fijas, establecidos en los regímenes convencionales pre existentes vigentes, para el año 2011 en el 4,17%, para el año 2012 en el 4,73%, para los años 2013, 2014 y 2015 en el IPC causado nacional entre el 1 de enero y 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE o entidad competente más un (1) punto.

Artículo 41. Cesantías.

A los trabajadores se les continuará aplicando el régimen o sistema de cesantías, del que vinieren disfrutando antes de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Si tenían retroactividad, continuarán con ella, salvo que acojan el sistema especial de cesantía.

Estos trabajadores podrán acogerse al sistema especial de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990.

La compañía ofrecerá a los trabajadores que decidan acoger el sistema especial de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, un bono no constitutivo de salario, mediante convocatoria para ello por desarrollar.

Artículo 42. Dotaciones.

La Empresa entregará anualmente a todo trabajador, en forma gratuita, y que lo requieran, en razón del ejercicio del cargo que desempeña dos pares de zapatos y cinco vestidos de labor, siempre y cuando el trabajador haya cumplido más de tres meses al servicio de la Empresa. Esta entrega se hará en el primer trimestre.

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

La dotación que se asigne será la que requiera el cargo que se esté desempeñando en el momento de la entrega.
Excepcionalmente, la línea jerárquica podrá solicitar, por razones técnicas, a la unidad de Salud Ocupacional, la entrega de dotaciones extraordinarias.

Artículo 43. **Auxilio de Transporte.**

El Auxilio Extralegal de Transporte que viene reconociendo la Empresa no tendrá carácter de salario para ningún efecto legal, en lo que excede al valor del auxilio legal de transporte y cualquiera sea la denominación que tenga en los regímenes convencionales vigentes.

Artículo 44. **Subsidio y Primas de Alimentación.**

El subsidio de alimentación, o primas o auxilios de tal naturaleza que viene reconociendo la Empresa en dinero, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, solo se tendrán en cuenta como factor salarial en el 50% de la suma reconocida y cualquiera sea la denominación que tenga en los regímenes convencionales pre-existentes vigentes.

Artículo 45. **Viáticos.**

La Empresa continuará reconociendo los viáticos por comisión de trabajo, en las condiciones establecidas en el régimen convencional vigente y éstos no constituirán salario para ningún efecto legal ya que no retribuyen el servicio.

Así mismo la empresa seguirá reconociendo los viáticos sindicales y demás garantías establecidas en las condiciones de cada una de las Convenciones Colectivas de Trabajo Vigentes y actas extra-convencionales pre-existentes vigentes.

Artículo 46. **Conciliaciones y/o Transacciones.**



Para el personal activo vinculado a la Empresa antes del 1 de enero de 1997 y que habría causado su pensión después del 31 de julio del año 2010 y hasta el 31 de julio de 2013, en razón a la extensión de tiempo de servicio previsto en el Acuerdo del 18 de septiembre de 2003, las partes de la presente Convención acordaron fijar los parámetros para la firma de conciliaciones individuales o transacciones, con los trabajadores que voluntariamente tengan la intención de precaver y solucionar los procesos judiciales en curso o las reclamaciones extrajudiciales relativas al artículo 51 del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003. Las alternativas para formalizar una conciliación que haga tránsito a cosa juzgada, con el objeto de terminar los procesos judiciales o precaver las posibles reclamaciones relativas al artículo 51 del Acuerdo del 18 de septiembre del año 2003, a las que se pueden acoger voluntariamente los trabajadores son las siguientes: (i) reconocer una suma conciliatoria diferida mensual, de naturaleza no salarial, equivalente al 65% del salario básico del trabajador, con efectos desde el 1 de enero de 2012 y que se iniciará su pago al momento en que los funcionarios administrativos o judiciales hayan aceptado las conciliaciones o los contratos de transacción dando por

terminados los procesos judiciales o precavidos las reclamaciones extrajudiciales y hasta el cumplimiento del requisito de la edad mínima para acceder a la pensión legal de vejez; (ii) reconocer una suma conciliatoria única, de naturaleza no salarial, equivalente al valor presente neto a la firma de la conciliación, de la suma única conciliatoria mensual pactada en el numeral anterior; o (iii) De manera excepcional, se podrá acordar la exoneración en la prestación del servicio por parte del trabajador por un término fijo y se reconocerá una suma conciliatoria mensual, su efecto salarial se acordará en la respectiva conciliación o transacción. Este término fijo de exoneración, estará delimitado desde cuando los funcionarios administrativos o judiciales hayan aceptado las conciliaciones o los contratos de transacción dando por terminados los procesos judiciales o precavidos las reclamaciones extrajudiciales y hasta el cumplimiento del requisito de la edad mínima para acceder a la pensión legal de vejez. El trabajador exonerado recibirá los pagos que se acuerden en la respectiva conciliación o transacción.

La empresa reconocerá a los trabajadores exonerados igualdad de condiciones que a los trabajadores activos, salvo aquellas prestaciones que se causan por efecto de la prestación efectiva del servicio, las cuales se especificarán en la respectiva conciliación o transacción.

Así mismo, en lo referido a la suma conciliatoria mensual, sus condiciones se acordarán en la respectiva conciliación o transacción.

A estos trabajadores se les continuará reconociendo el descuento del servicio de energía eléctrica, servicio médico especial, auxilios escolares, universitarios y becas universitarias en la forma prevista por extensión en la respectiva convención colectiva de trabajo para los jubilados, a partir de que se les haya reconocido la pensión legal de vejez y mientras tengan esta condición.

El trabajador confirmará a la Empresa, directamente o mediante su apoderado, la fórmula de conciliación a la que desea acogerse. El reconocimiento de las sumas conciliatorias o la aplicación del acuerdo de exoneración sólo será aplicable a cada trabajador cuando se firme y formalice la firma de las conciliaciones judiciales o extrajudiciales y los funcionarios administrativos o judiciales hayan aceptado las conciliaciones dando por terminados los procesos judiciales o precavidos las reclamaciones extrajudiciales.

La Empresa no discriminará a los trabajadores de este colectivo y les respetará la actividad y libertad sindical, lo mismo que la garantía de fuero sindical mientras ostenten este derecho. La empresa dará especial cumplimiento a la estabilidad laboral de este colectivo de trabajadores contenidas en las convenciones colectivas de trabajo.

No obstante lo anterior, en caso que algún trabajador que cumpla con las condiciones arriba establecidas no se acoja a ninguna de las tres (3) fórmulas para precaver y solucionar los procesos judiciales en curso o las reclamaciones extrajudiciales relativas al artículo 51 del Acuerdo del 18 de septiembre de 2003, se deja expresa constancia que lo pactado en este artículo no afectará los

derechos que reclamen ante la justicia o cualquier otra entidad los trabajadores de la Empresa, que se consideran afectados en materia pensional por el artículo 51 del Acuerdo de septiembre 18 del 2003, ante lo cual, las partes respetarán y acatarán los fallos judiciales, legalmente ejecutoriados.

El contenido de este artículo, se refiere exclusivamente a los trabajadores afectados en materia pensional por el artículo 51 del acuerdo del 18 septiembre de 2003.

Las demás condiciones para este grupo de trabajadores quedarán consignadas en las respectivas actas individuales de conciliación o transacción.

Artículo 47. **Igualdad de Oportunidades.**

La Empresa se compromete a desarrollar e impulsar aquellas iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades en el trabajo.

CUARTA PARTE

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Capítulo X

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 48. **Órganos de Representación de los Trabajadores.**

Se establecen como órganos de representación, los siguientes:

- Comité Mixto.
- Comisión Regional de Salud Ocupacional.

Estos órganos de representación de los trabajadores tienen dentro de su finalidad propiciar soluciones y entendimientos en los temas que a su interior se traten.

Parágrafo: Las discrepancias que se originen en el seno de estas comisiones, se someterán a la dirección de Recursos Humanos para su resolución previa sustentación de una comisión sindical. Estos órganos de representación sustituyen en los aspectos regulados, a los que existían anteriormente, que en lo no regulado continuarán de acuerdo con lo dispuesto en el régimen convencional pre-existente vigente.

Artículo 49. Comité Mixto.

Este comité estará integrado por dos representantes miembros de cada subdirectiva designado por el Sindicato y como máximo por igual número de representantes de la Empresa. Tendrá las siguientes funciones:

1. Conocer, en su caso, oportunamente los modelos organizativos y su proceso de implantación, así como proponer criterios y métodos que se consideren de interés en esta materia, además de proponer soluciones derivadas de dicha implantación.
2. Proponer alternativas que permitan optimizar la gestión del talento humano y las acciones necesarias para su implantación.
3. Cuando se produzca la implantación de futuros modelos organizativos, podrá realizar análisis y propuestas de ajuste de reubicación funcional con base a los perfiles de competencias, aptitudes y desempeño de las personas involucradas, así mismo, podrá proponer condiciones laborales especiales para estos casos.
4. Realizar el seguimiento de los procesos de promoción profesional.
5. Analizar y proponer políticas de formación e impulsar los procesos de desarrollo de competencias de los trabajadores.
6. Analizar las incidencias en las relaciones laborales que se hayan producido, proponiendo, en su caso, las soluciones que se consideren más apropiadas.
7. Colaborar con las políticas de beneficios sociales de la Empresa y en el desarrollo de programas de interés para la comunidad.
8. Analizar los puestos de trabajo/ocupaciones y niveles asignados a los trabajadores de la Empresa como consecuencia de la implantación de nuevos modelos de gestión de recursos humanos.
9. Recibir trimestralmente información del estado o marcha de la empresa.
10. Proponer y ser informados puntualmente del plan anual de formación de la empresa y desarrollo del mismo.
11. Coordinar el funcionamiento de las Comisiones del Programa de Desarrollo, de Movilidad y la de Salud Ocupacional.

12. Debatir, con carácter previo a su aprobación por parte de la Empresa, sobre las acciones y contenidos previstos dentro del Programa anual de Desarrollo Profesional.
13. Proponer acciones formativas encaminadas a favorecer el Desarrollo Profesional.
14. Realizar propuestas encaminadas a favorecer la ejecución del programa de Desarrollo Profesional.
15. Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al programa de desarrollo profesional (igualdad de oportunidades).
16. Proponer la aplicación de nivelaciones salariales en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, basado en herramientas objetivas que permitan evaluar condiciones de productividad y eficiencia.
17. Conocer y proponer procedimientos y políticas en materia de Movilidad funcional.
18. Proponer candidatos idóneos, para los procesos de movilidad funcional, de acuerdo con la normativa y los criterios establecidos por la Empresa.
19. Gestionar que las condiciones de traslado con cambio de residencia o desplazamiento temporal establecidas entre las partes se cumplan.

Los miembros del comité mixto acordarán la reglamentación de su funcionamiento para el desarrollo de los temas definidos en el presente Artículo.

Artículo 50. **Comisión Regional de Salud Ocupacional.**

Esta comisión estará integrada por un representante de los trabajadores, miembro del COPASO de cada distrito sector, designado por cada subdirectiva seccional de SINTRAELECOL (Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, Magangué, Sucre) y la representación que la empresa decida.

Esta comisión tendrá como función tratar, presentar, promover políticas pertinentes en materia de salud ocupacional, salud laboral y propender por soluciones y correcto funcionamiento.

Así mismo esta comisión regional de salud ocupacional, previos los estudios pertinentes podrá presentar a la empresa evaluaciones acerca de la ARP a la que están afiliados empresa y trabajadores, con el fin de proponer acciones de prevención o cambios de ARP dentro de las oportunidades legales.

La comisión se reunirá de manera ordinaria cada cuatro (4) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten. La comisión será convocada por la empresa, la cual cubrirá los viáticos correspondientes.

Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Ley y en los regímenes convencionales pre-existentes vigentes.

Este artículo deroga el numeral IV del artículo 59 del acuerdo del 18 de Septiembre de 2003.

Las Partes:

Por la Empresa:

Cesar Borrás Gomez

Heday Consuegra Orozco

Jenny Cuervo Ripe

Monorio Castañeda Crespo

Andrés García Amador

Lola Escalante Perez

Eduardo Pilonieta Pinilla

Por el Sindicato:

Pablo Emilio Santos Nieto
Presidente SINTRAELECOL Nacional

Octavio Romero Villazón
Pres. SINTRAELECOL Subdirectiva Cesar

Robinson Olivares

Lacides Mendoza

Negociadores SINTRAELECOL Cesar

ANEXO I: Tabla de homologación y equivalencias de puestos de trabajo/ ocupaciones:

		Anterior Denominación		Nueva Denominación		Técnico Profesional		Técnico Operativo		Gestión Administrativa		Operativo	
		Puesto / Ocupación	Grupo	Banda	Clasificación	General	Alta Clasificación	General	Alta Clasificación	General	Alta Clasificación	General	Alta Clasificación
Gestión Administrativa		AGENTE OFICINA COMERCIAL	IV	2	Alta Clasificación					X			
		GESTOR ADMINISTRACIÓN COMERCIAL I	IV	2	Alta Clasificación					X			
		GESTOR ADMINISTRACIÓN COMERCIAL II	IV	4	Alta Clasificación					X			
		GESTOR BASE DE DATOS DE INSTALACIONES	IV	2	Alta Clasificación					X			
		GESTOR EDI I	IV	4	Alta Clasificación					X			
		GESTOR EDI II	IV	4	Alta Clasificación					X			
		GESTOR CARGOS DISTINTO	IV	4	Alta Clasificación					X			
		GESTOR CARGOS LOGÍSTICA & SERVICIOS I	IV	2	Alta Clasificación					X			
		GESTOR RECURSOS HUMANOS II	IV	3	Alta Clasificación					X			
		GESTOR TRABAJO COMUNITARIO	IV	2	Alta Clasificación					X			
		INSPECTOR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN I	IV	2	Alta Clasificación					X			
		INSPECTOR MEDIDAS I	IV	2	Alta Clasificación					X			
		INSPECTOR MEDIDAS II	IV	3	Alta Clasificación					X			
		INSPECTOR RED ALTA TENSIÓN I	IV	3	Alta Clasificación					X			
		MONTADOR MANTENIMIENTO RED ALTA TENSIÓN	IV	1	Alta Clasificación					X			
		MONTADOR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN	IV	1	Alta Clasificación					X			
		MONTADOR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN I	IV	1	Alta Clasificación					X			
		SECRETARIA	IV	3	Alta Clasificación					X			
Operativo		SUPERVISOR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN	IV	1	Alta Clasificación					X			
		ADMINISTRATIVO I	V	2	Alta Clasificación							X	
		AUXILIAR ADMINISTRACIÓN COMERCIAL I	V	3	General							X	
		AUXILIAR COMPRAS, LOGÍSTICA & SERVICIOS I	V	4	General							X	
		AUXILIAR DESARROLLO SECTOR I	V	2	Alta Clasificación							X	
		AUXILIAR FISCAL	V	2	Alta Clasificación							X	
		AUXILIAR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN	V	2	Alta Clasificación							X	
		AUXILIAR MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN I	V	3	General							X	
		AUXILIAR MEDIDAS I	V	3	General							X	
		AUXILIAR SERVICIOS JURÍDICOS I	V	3	General							X	
		BRAQUISTA MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN	V	4	Alta Clasificación							X	
		BRAQUISTA MANTENIMIENTO RED DISTRIBUCIÓN I	V	1	Alta Clasificación							X	
		OPERARIO INSTALACIONES SECTOR	V	1	Alta Clasificación							X	
		OPERARIO INVENTARIOS	V	3	General							X	
		OPERARIO LECTURA & REPARTO DISTRITO	V	2	Alta Clasificación							X	
		OPERARIO MANTENIMIENTO RED ALTA TENSIÓN	V	1	Alta Clasificación							X	
		OPERARIO MANTENIMIENTO TRANSFORMADORES	V	1	Alta Clasificación							X	
		OPERARIO SS EE. I	V	1	Alta Clasificación							X	

Anexo II: Tablas Niveles Salariales ⁽¹⁾

DISTRITO CESAR

otros	Desarrollo
2	Básico
1	Entrada

GRUPO: TÉCNICO PROFESIONAL ⁽²⁾

Nivel Salarial	Alta Cualificación	Nivel Salarial	General
11	1.873.464	13	1.891.195
10	1.828.247	12	1.732.641
9	1.757.930	11	1.666.001
8	1.690.317	10	1.601.924
7	1.625.305	9	1.549.037
6	1.562.793	8	1.489.459
5	1.502.686	7	1.418.532
4	1.444.890	6	1.335.883
3	1.389.317	5	1.277.404
2	1.335.882	4	1.228.273
1	1.068.706	3	1.181.032
		2	1.124.792
		1	899.834

GRUPO: TÉCNICO OPERATIVO ⁽³⁾

Nivel Salarial	Alta Cualificación	Nivel Salarial	General
10	1.393.658	12	1.534.448
9	1.340.056	11	1.469.297
8	1.294.821	10	1.399.331
7	1.245.020	9	1.332.696
6	1.197.135	8	1.275.890
5	1.151.091	7	1.215.134
4	1.104.721	6	1.157.270
3	1.038.739	5	1.102.162
2	986.236	4	1.038.738
1	788.989	3	989.292
		2	941.109
		1	752.887

GRUPO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA ⁽⁴⁾

Nivel Salarial	Alta Cualificación	Nivel Salarial	General
12	1.254.517	10	1.123.500
11	1.206.266	9	1.080.289
10	1.173.158	8	1.038.739
9	1.128.036	7	1.001.533
8	1.084.650	6	963.012
7	1.042.933	5	925.973
6	1.002.820	4	890.359
5	964.250	3	867.673
4	923.056	2	834.301
3	890.358	1	667.441
2	836.510		
1	669.208		

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GRUPO: OPERATIVO ⁽⁵⁾

Nivel Salarial	Alta Cualificación	Nivel Salarial	General
7	917.069	8	927.391
6	890.358	7	891.722
5	861.913	6	857.425
4	836.809	5	825.986
3	815.181	4	798.054
2	791.438	3	777.848
1	633.150	2	755.192
		1	604.154

Notas:

- (1) Los valores reflejan el **salario básico** con referencia y base a valores 2010 y dichos niveles se actualizarán en función de los incrementos generales acordados durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las tablas serán de aplicación según el distrito convencional que corresponda.
- (2) Corresponden a **Grupo II** del modelo anterior.
- (3) Corresponden a **Grupo III** del modelo anterior.
- (4) Corresponden a **Grupo IV** del modelo anterior.
- (5) Corresponden a **Grupo V** del modelo anterior.

Subgrupo Alta Cualificación: Corresponden a bandas 1 y 2 del modelo anterior.

Subgrupo General: Corresponden a bandas 3 y 4 del modelo anterior.

