

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE  
TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP Y EL SINDICATO DE  
TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA -SINTRAELECOL-**

En Bogotá, el día veinte (20) de marzo de 2019 se reunieron en las instalaciones de TGI SA ESP las siguientes personas: JORGE ADALBERTO MORENO DURÁN, HENRY APARICIO RODRÍGUEZ, MARGARETH YULIETH LICONA RUMBO, JULIÁN EDUARDO MENDOZA ROJAS, ALBERTO PORTILLA CACUA, EDGAR BEDOYA CÁRDENAS, WILSON LÓPEZ DÍAZ, MARIO RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, LUIS FERNANDO POVEDA JIMÉNEZ y JULIÁN ROMERO SUÁREZ como negociadores de la Organización Sindical, ANDRÉS SÁNCHEZ DUQUE en calidad de asesor de la Organización Sindical; por otra parte y en representación de la TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. E.S.P., los señores, CATALINA MADRID MUÑOZ, FERNANDO VARGAS OSPINA, SERGIO ANDRÉS GÓMEZ NAVARRO y MARÍA VICTORIA ARDILA TORRIJOS como negociadores y ROCÍO LAGOS PRIETO como asesora de la Empresa, todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo a que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego de peticiones que presentaron la Organización Sindical SINTRAELECOL. La presente Convención Colectiva comprende y compila la totalidad de acuerdos y beneficios pactados entre las partes, por lo cual se constituye en el único acuerdo vigente entre ellas.

**Capítulo I  
NORMAS GENERALES**

**Artículo 1°. Identificación de las partes.** - La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP, sociedad anónima constituida mediante Escritura Pública N° 67 del 16 de febrero de 2007, otorgada en la Notaría (Once) 11 del Círculo de Bucaramanga, quien en adelante se denominará TGI S.A. ESP o la Empresa y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL- con Personería Jurídica N°1.983 de julio 3 de 1975.

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°. Declaración de cumplimiento.** - La Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP en aplicación de los artículos 13, 38 y 39 de la Constitución Política, dará cumplimiento a las normas sobre el derecho de asociación, autonomía y libertad sindical e igualdad.



28 MAR 2019

*Handwritten mark*

*Handwritten signatures and initials*

De la misma manera, la Empresa cumplirá con lo estipulado en los artículos 10, 67 y 406 del código sustantivo del trabajo, reconocimiento del fuero sindical, y derecho a la igualdad, así como a sus disposiciones reglamentarias.

Igualmente, la Empresa dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva.

**Artículo 3°. Campo de Aplicación.** - La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá integralmente las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores sindicalizados, tanto los que laboran actualmente, como los que llegare a contratar durante su vigencia, en los términos de ley, a excepción de los siguientes:

- a) Trabajadores ocasionales o transitorios conforme lo establece el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Las personas que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo desde el grado de Asesor de área.

**Parágrafo:** Las partes acuerdan expresamente que a los trabajadores que desempeñen cargos de Profesional Senior y Profesional Especialista no se les aplican los beneficios económicos de la presente convención colectiva de trabajo, a excepción del valor en la indemnización por despido sin justa causa, de que trata esta convención, la cual aplicará para los contratos que finalicen sin justa causa, después del 20 de marzo de 2019.

**Artículo 4°. Sustitución Patronal.** – Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se produce una sustitución patronal, se respetarán los derechos de los trabajadores de conformidad con las normas laborales vigentes al momento de la aplicación de la cláusula.

**Artículo 5°. Vigencia de la Convención.** - La vigencia de la Convención Colectiva será a partir del 01 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2023, a excepción de aquellos beneficios que en forma expresa se pacten en esta convención colectiva de trabajo con una entrada en vigencia diferente.

## CAPÍTULO II GARANTÍAS SINDICALES

**Artículo 6°. Reconocimiento sindical.** - TGI S.A. ESP reconocerá al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -SINTRAELECOL-, como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados y también reconocerá como asesores a las Federaciones y Confederaciones a las que SINTRAELECOL esté afiliado o llegare a afiliarse, en materias relacionadas con el cumplimiento de la presente convención y demás normas legales.



Ed  
2

**Artículo 7°. Permisos sindicales remunerados.** - TGI S.A. ESP reconocerá los siguientes permisos a los trabajadores sindicalizados:

- \* **Asamblea nacional de delegados o congreso sindical del sector minero-energético:** Hasta ocho (8) delegados oficiales por año para asistir a una asamblea nacional ordinaria de delegados de SINTRAELECOL o un congreso sindical del sector minero- energético, hasta por cinco (5) días calendario de duración, incluido el desplazamiento.
- « **Capacitación sindical:** Hasta tres (3) trabajadores sindicalizados, dos veces al año, con una duración máxima de cada evento de capacitación de cinco (5) días calendario, incluyendo desplazamiento. La empresa otorgará el transporte y viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI SA ESP y el trabajador asistente seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.
- » **Evento internacional:** Máximo dos (2) afiliados por año, hasta por quince (15) días calendario incluido el desplazamiento, con un reconocimiento de viáticos, de conformidad con la tabla de viáticos establecida por la Compañía y los respectivos tiquetes aéreos de ida y regreso que serán comprados directamente por la Empresa.

Todos los permisos que se tramiten deben ser puestos en conocimiento de la Gerencia de Gestión Humana de TGI S.A. ESP, o quien haga sus veces, con una antelación no inferior a un (1) mes y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación o mantenimiento de la infraestructura de la Empresa o la prestación del servicio público de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la Empresa informará a SINTRAELECOL para proceder al remplazo del asistente, siempre y cuando la ausencia de dicho afiliado no genere la misma situación antes enunciada.

La asistencia a las actividades sindicales enunciadas anteriormente, debe estar debidamente soportada con la entrega de copia de la invitación y prueba de la participación del trabajador. Estos soportes serán remitidos a la Gerencia de Gestión Humana de la Empresa, o quien haga sus veces.

Para el desplazamiento a asambleas nacionales de delegados oficiales de SINTRAELECOL o congresos del sector minero-energético, la Empresa otorgará el transporte y viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI SA ESP y el trabajador asistente seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.

**Artículo 8°. Permisos Remunerados a Directivos Sindicales y afiliados.-** TGI S.A. ESP concederá permisos remunerados a los afiliados de SINTRAELECOL que deban cumplir actividades sindicales por un total de cuarenta (40) horas al mes, no acumulables.



Edr  
[Handwritten signatures]

[Handwritten initials]

El trabajador deberá acreditar la utilización de este permiso.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación no menor a cinco (5) días hábiles ante la Gerencia de Gestión Humana, o quien haga sus veces.

La utilización de estos permisos no podrá ser simultánea por trabajadores del mismo centro de trabajo y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación o mantenimiento de la infraestructura de la Empresa o la prestación del servicio público de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la Empresa informará a SINTRAELECOL.

**Artículo 9°. Permiso sindical permanente.-** "TGI S.A. ESP reconocerá permiso sindical permanente remunerado, con el salario promedio mensual, correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso, o el devengado en el cargo que ocupe el trabajador, el que resulte más favorable, a un (1) trabajador afiliado, en caso de resultar elegido en la junta directiva nacional de SINTRAELECOL o para integrar el comité ejecutivo de las federaciones o confederaciones a las que se encuentre afiliado SINTRAELECOL, por el tiempo que dure dicha designación. Este permiso se empezará a utilizar una vez se formalice la inscripción de la junta directiva nacional de SINTRAELECOL o comité ejecutivo de la federación o confederación mencionada.

**Artículo 10°. Descuentos sindicales y paz y salvo -** TGI S.A. ESP realizará el descuento mensual a los trabajadores sindicalizados de la cuota sindical ordinaria; así como el descuento mensual a los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 68 de la ley 50 de 1990.

En cuanto a cuotas extraordinarias por corona fúnebre y/o multas sindicales, la Empresa realizará los descuentos siempre y cuando SINTRAELECOL remita el acta de la asamblea general que lo autorice o la copia de los estatutos donde se establezca la aprobación de tales descuentos.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias serán descontadas de la nómina del trabajador y serán remitidas a las cuentas que SINTRAELECOL nacional informe a la Empresa, durante los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se realicen los descuentos.

**Parágrafo:** En caso de retiro de un trabajador, la Empresa informará de esta situación a SINTRAELECOL, para que adopte las medidas respecto de las obligaciones que tenga pendiente con la organización sindical.

**Artículo 11°. Descuento especial a trabajadores beneficiados de la convención.-** TGI S.A. ESP descontará a todos los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que así lo autoricen por escrito, el valor del aumento correspondiente a los quince (15) primeros días de salario básico pactado



*Est*

*[Handwritten signature]*

en la presente convención y a favor del sindicato, en cada año de vigencia; estos dineros serán remitidos a las cuentas que SINTRAELECOL nacional informe a la Empresa. Para el año 2019, el descuento especial se aplicará en el mes de mayo.

**Artículo 12°. Aporte Económico Anual al Sindicato Nacional.** - TGI S.A. ESP reconocerá a SINTRAELECOL Nacional una suma fija anual de sesenta millones de pesos (\$60.000.000) durante la vigencia de la presente convención, para gastos de sostenimiento de la organización sindical. El primer pago se realizará en el mes de abril de 2019 en la cuenta que SINTRAELECOL Nacional informe a la Empresa. Para los demás años de vigencia, la Empresa pagará en el primer mes del año respectivo en la cuenta que SINTRAELECOL Nacional informe a TGI S.A. ESP y la cifra se actualizará conforme lo estipulado en el artículo 45 de la presente convención.

**Artículo 13°. Fuero circunstancial.** - Los trabajadores afiliados al sindicato que hubieren presentado pliego de peticiones a TGI S.A. ESP, no podrán ser despedidos sin justa causa, desde la fecha de la presentación del pliego y durante el tiempo necesario de las etapas establecidas por la ley para el arreglo del conflicto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

### CAPÍTULO III SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES

**Artículo 14°. Aumento de salario básico.** - A partir del 1° de enero de 2020 TGI S.A. ESP aumentará los salarios básicos que sus trabajadores devengaren al 31 de diciembre de 2019, con la variación del IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior a aquel en el cual se aplica el incremento, más uno punto cinco (IPC+1.5) o con el porcentaje de aumento del salario mínimo mensual legal vigente decretado por el Gobierno Nacional, el que resulte mayor.

Las partes entienden y aceptan que el incremento salarial correspondiente al año 2019 ya se efectuó por parte de la Empresa.

Este mismo aumento se hará para el mes de enero en los años 2021, 2022 y 2023.

**Artículo 15°. Salario mínimo convencional.** - Se considera como salario mínimo de los trabajadores sindicalizados de TGI S.A. ESP la suma de novecientos cincuenta mil pesos (\$950.000), valor que se reajustará anualmente con el mismo monto en que se incrementarán los salarios de los trabajadores de la Empresa.

**Artículo 16°. Prima de vacaciones.** - TGI S.A. ESP reconocerá a sus trabajadores con salario ordinario una prima de vacaciones no constitutiva de salario, equivalente a treinta (30) días de salario básico. Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar las vacaciones.



SOL  
A  
F

Handwritten mark

Si a la terminación del contrato de trabajo, existe uno o varios períodos completos de vacaciones pendientes por disfrutar, TGI pagará la prima de vacaciones por dichos períodos. Cuando exista un tiempo de vacaciones no disfrutadas menor a un año, TGI le pagará al trabajador la prima de vacaciones de manera proporcional, a menos que la terminación del contrato se deba a una justa causa, caso en el cual TGI no reconocerá este beneficio.

Este auxilio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 17°. Prima extralegal de junio.** - La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados y a los beneficiarios económicos de la presente convención, que estén vinculados a fecha 30 de junio, una prima extralegal de junio no salarial, equivalente a veinte (20) días de salario básico mensual que devengue el trabajador. Esta prima se pagará en la nómina del mes de julio y se reconocerá a los trabajadores de manera proporcional al tiempo de servicio prestado en la anualidad, entendida por el período comprendido entre el 01 de julio del año inmediatamente anterior y hasta el 30 de junio del año en que se paga la prima. En caso de terminación del contrato con justa causa, no se causará o reconocerá este beneficio. Esta prima extralegal no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto y es adicional a la prima de servicios dispuesta por ley.

**Parágrafo:** La causación de este beneficio no se verá afectada por los períodos en que la ausencia del trabajador se deba a incapacidades médicas debidamente certificadas o permisos remunerados otorgados por el empleador.

**Artículo 18°. Conceptos para liquidar prestaciones.** - TGI S.A. ESP al liquidar las prestaciones incluirá el subsidio legal de transporte, horas extras, recargos dominicales y recargo nocturno.

**Artículo 19°. Viáticos.** - TGI S.A. ESP pagará viáticos a sus trabajadores de acuerdo a los valores establecidos por la Empresa en la respectiva decisión de presidencia o documento equivalente.

**Parágrafo:** Para efectos de la aplicación de este artículo, se entenderán incluidos en el concepto de viáticos, los gastos de alojamiento, alimentación y servicio de transporte urbano.

**Artículo 20°. Auxilio para gastos de traslado de sede en forma permanente.** - TGI S.A. ESP reconocerá a los trabajadores que sean trasladados en forma permanente de sede de trabajo, el valor correspondiente a cinco (5) días de viáticos establecidos por la Empresa para el cargo y la localidad a donde se traslada. Igualmente, TGI S.A. ESP



reconocerá al trabajador, en cumplimiento de las disposiciones legales, un auxilio equivalente a tres salarios básicos mensuales del trabajador por una única vez por traslado; valor que no constituye salario para ningún efecto laboral. La empresa reconocerá tres (3) días de permiso remunerado al trabajador que deba trasladarse a otra sede de trabajo, con el fin de instalarse en la nueva locación, para la realización de actividades y trámites de traslado. Dichos permisos podrán ser acordados para tomarlos parcialmente, en la semana anterior o siguiente al traslado.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

#### **CAPÍTULO IV BIENESTAR SOCIAL**

**Artículo 21°. Auxilio de educación.** - La Empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención un auxilio para educación de hasta a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por año, por hijo menor de edad que se encuentre matriculado en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional y que esté cursando preescolar, educación básica primaria o educación básica secundaria. En los casos en lo cuales los hijos de los trabajadores ya hayan iniciado sus estudios, solo se reconocerá el número de auxilios equivalentes a los grados que le hagan falta por cursar para finalizar sus estudios de secundaria. En ningún caso, este beneficio se reconocerá por más de trece (13) años por cada hijo del trabajador.

Asimismo, la Empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención un auxilio para educación de hasta cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre, por hijo menor de 25 años, que se encuentre matriculado en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional y que esté realizando estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos. En los casos en lo cuales los hijos de los trabajadores ya hayan iniciado sus estudios, solo se reconocerá el número de auxilios equivalentes a los semestres que le hagan falta por cursar para finalizar sus estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos, conforme pensum académico de la entidad. En ningún caso se reconocerá este beneficio por más de diez (10) semestres por hijo del trabajador.

**Parágrafo I:** Para todos los efectos, la empresa reconocerá este auxilio en un límite máximo de tres (3) hijos por trabajador y sin lugar a concurrencia cuando se trate de hijos comunes entre trabajadores de la empresa.

**Parágrafo II:** Para el pago de este beneficio, el trabajador sindicalizado y beneficiario económico de la Convención deberá acreditar ante la Empresa:



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

**Parágrafo III:** En los casos en los cuales los trabajadores no logren acreditar un pago superior a dos (2) smmlv, el valor a reconocer será de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, siempre y cuando se compruebe que el hijo del trabajador está estudiando en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.

**Parágrafo IV:** Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 22°. Préstamos para Vivienda.-** TGI S.A. ESP otorgará como beneficio extralegal a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la presente Convención préstamo para adquisición de vivienda (nueva, leasing habitacional, sobre planos o usada); liberación total de gravamen hipotecario; construcción en lote propio; o terminación o mejoras en vivienda propia. Los requisitos básicos para aplicar a este beneficio son:

- Presentar la solicitud del préstamo.
- Estar vinculado por contrato de trabajo a término indefinido.
- Tener una antigüedad mínima de dos (2) años en la Empresa.
- Que el trabajador tenga capacidad de pago.

Las condiciones en las que se prestará el crédito son las siguientes:

Para trabajadores con salario ordinario:

- **Cuantía:** Hasta 190 SMLMV para trabajadores con salario ordinario en las modalidades de adquisición de vivienda, construcción en lote propio o liberación total de gravamen hipotecario.
- **Plazo:** Hasta 18 años
- **Tasa de interés:** 2 % efectivo anual

Para trabajadores con salario integral

- **Cuantía:** Hasta veinte (20) salarios básicos del trabajador.
- **Plazo:** Hasta 15 años
- **Tasa de interés:** 2 % efectivo anual



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Segundo préstamo:** Al trabajador que haya amortizado el cincuenta por ciento (50%) del monto desembolsado del primer préstamo de vivienda, se le otorgará un segundo préstamo conforme a las siguientes condiciones:

Trabajadores con salario ordinario: Hasta ochenta y cinco (85) salarios mínimos mensuales legales vigentes destinados exclusivamente a mejoras de vivienda y/o liberación de hipoteca sobre inmueble propio, con un plazo máximo para amortizar el préstamo de diez (10) años y a una tasa de interés efectivo anual del dos por ciento (2%).

Trabajadores con salario integral: Hasta diez (10) salarios básicos del trabajador destinados exclusivamente a mejoras de vivienda y/o liberación de hipoteca sobre inmueble propio, con un plazo máximo para amortizar el préstamo de diez (10) años y a una tasa de interés efectivo anual del dos por ciento (2%).

**Tercer préstamo:** La empresa reconocerá un tercer préstamo para vivienda a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención, siempre que hayan cancelado la totalidad de los créditos anteriores y se encuentren a paz y salvo con la empresa por toda obligación asociada a los créditos de vivienda anteriores. Este tercer crédito se regirá por las mismas condiciones de cuantía, plazo de amortización, tasa de interés, destinación y condiciones generales que el primer préstamo para vivienda.

**Parágrafo I:** El trabajador que haya accedido al primer préstamo de vivienda podrá optar por solicitar un nuevo préstamo, en las mismas condiciones de que trata el inciso anterior (tercer préstamo), caso en el cual se entenderá que renuncia a la posibilidad de acceder al segundo préstamo referido en esta convención.

**Parágrafo II:** Las condiciones no establecidas en el presente artículo, se regirán por lo dispuesto en el reglamento de préstamos de vivienda de la Empresa y en todo caso estará sujeto a que el trabajador cuente con la capacidad de endeudamiento.

**Parágrafo III:** Las condiciones contenidas en la presente cláusula aplicarán a los nuevos créditos solicitados, en ningún caso habrá lugar a la modificación de condiciones de préstamos ya otorgados por la Compañía.

**Parágrafo IV:** Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 23°. Auxilio de Alimentación.** - La EMPRESA le pagará al trabajador sindicalizado al beneficiario económico de la presente convención, un auxilio de alimentación no constitutivo de salario por cada día efectivamente trabajado, de veintidos mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos m/cte (\$22.454.00). De conformidad con lo previsto en el artículo 128 del código sustantivo de trabajo, las partes acuerdan



Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Handwritten initials in the bottom left corner of the page.

expresamente que este beneficio no constituye salario en dinero o en especie para ningún efecto laboral y se actualizará anualmente para el mes de enero, según la variación del IPC.

**Artículo 24 Crédito de calidad de vida.** - La Empresa reconocerá a los trabajadores afiliados y beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, un crédito de calidad de vida rotativo, en cuantía máxima de sesenta (60) smmlv, con plazo de amortización hasta por siete (7) años y tasa de interés del 2 % efectivo anual. El trabajador podrá acceder a un nuevo crédito, una vez haya cancelado la totalidad del préstamo anterior y acreditado el paz y salvo, sin que exista restricción de tiempo entre uno y otro crédito. En todo caso, los términos de los créditos se regirán por la reglamentación que disponga la empresa y su reconocimiento estará sujeto a que el trabajador cuente con la capacidad de endeudamiento.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

## **CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS**

**Artículo 25°. Horarios de Trabajo.** - Se adopta el horario de trabajo del Reglamento interno de Trabajo de TGI S.A. ESP.

**Artículo 26°. Permiso Especial para Matrimonio.** - TGI S.A. ESP concederá al trabajador que contraiga matrimonio con efectos civiles, permiso remunerado por siete (7) días hábiles por una sola vez.

Para efectos de su otorgamiento, el trabajador sindicalizado o beneficiario económico de la convención, deberá adelantar el trámite establecido por la Empresa en materia de permisos.

En caso que el trabajador no acredite el registro civil de matrimonio, dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud del permiso ante la Gerencia de Gestión Humana, la empresa quedará autorizada para descontarle en la nómina del mes siguiente los días disfrutados de permiso.

**Artículo 27°. Permisos Remunerados y Auxilio de Nacimiento.** - TGI S.A. ESP otorgará permisos remunerados a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención en los siguientes eventos:



Cuando ocurra la muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, la Empresa otorgará licencia remunerada por luto de un (1) día hábil adicional a los reconocidos legalmente.

Cuando ocurra el nacimiento de un hijo, la Empresa otorgará licencia remunerada por paternidad de un (1) día hábil adicional a los reconocidos legalmente.

La empresa otorgará un auxilio de nacimiento no salarial equivalente a \$300.000 en los casos de nacimiento o adopción de hijos de los trabajadores. No habrá lugar a concurrencia cuando se trate de hijos comunes entre trabajadores de la empresa, caso en el cual solo se causará y pagará un solo auxilio. Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Los beneficios enunciados anteriormente deberán demostrarse por el trabajador ante la Empresa mediante documento idóneo dentro de los quince (15) días siguientes al reintegro del trabajador, de lo contrario la empresa quedará autorizada para descontarle en la nómina del mes siguiente los días disfrutados de permiso.

**Parágrafo:** La Empresa otorgará permiso remunerado a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención durante el 24 y 31 de diciembre de cada año. Los trabajadores que deban laborar estos días por necesidad del servicio disfrutarán de este beneficio en días diferentes acordados con su jefe inmediato.

**Artículo 28°. Vacaciones en Tiempo.** - TGI S.A. ESP al conceder vacaciones en tiempo a los trabajadores no computará los sábados como días hábiles de trabajo.

**Artículo 29°. Orden de disponibilidad para el trabajo:** Las partes acuerdan que a partir del 01 de abril de 2019, para los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención, siempre que laboren en los centros de trabajo en campo, que son programados en disponibilidad para el eventual desarrollo de actividades operativas necesarias para la atención de contingencias, que pudieran afectar la prestación del servicio de transporte de gas, la empresa reconocerá una bonificación equivalente a dos (2) horas de salario básico del trabajador programado, por cada día en el cual se encuentre disponible. Para los años 2022 y 2023, el monto de la bonificación ascenderá a cuatro (4) horas de salario básico del trabajador programado, por cada día en el cual se encuentre disponible. Este beneficio no se causará cuando haya prestación efectiva del servicio por parte del trabajador. Las partes acuerdan la naturaleza no salarial de este beneficio, por lo cual no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto.

Las partes acuerdan que este beneficio será imputable a aquel que pudiere llegar a corresponder al trabajador en razón a la ley, sentencias judiciales, laudos arbitrales o



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

acuerdos convencionales. En ningún caso se acumularán beneficios, ni se repetirán o duplicarán los mismo.

## CAPÍTULO VI RELACIONES LABORALES

**Artículo 30°. Comité Laboral.**- A partir de la firma de la presente convención continuará funcionando un comité paritario integrado por dos (2) miembros del Sindicato y dos (2) representantes de TGI, con sus respectivos suplentes.  
Serán funciones de este Comité las siguientes:

1. Estudiar las reclamaciones que se presenten sobre contratos individuales de trabajo y traslados.
2. Estudiar las reclamaciones que surjan por diferentes interpretaciones o presunto incumplimiento de la presente Convención Colectiva y de normas laborales.
3. Estudiar sobre los reclamos de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con los reclamos sobre promociones y recalificaciones.
5. Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con los reclamos sobre capacitaciones y formación de empleados.

Si en el Comité se llegare a algún acuerdo sobre los temas planteados, este será de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para el Sindicato. Si no hubiere un acuerdo, la Empresa quedará en entera libertad de tomar la decisión administrativa que considere pertinente.

**Parágrafo I.** Este Comité se reunirá una vez al mes, cuando así lo soliciten las partes. La parte que solicite la reunión deberá hacerlo por escrito por lo menos con ocho (8) días de anticipación, manifestando los temas que se tratarán en dicha reunión.

**Parágrafo II.** TGI suministrará los tiquetes aéreos a máximo dos (2) representantes del Sindicato que requieran desplazarse de su centro de trabajo para atender dicha reunión y pagará los viáticos que correspondan de acuerdo a las tarifas establecidas por la Empresa para la vigencia.

**Artículo 31°. Derecho a presentar descargos.** - Antes de sancionar disciplinariamente a un trabajador, TGI S.A. ESP dará oportunidad de ser oído al inculpado.

Dentro de un tiempo no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir del momento en que TGI S.A. ESP tenga conocimiento del hecho, la Empresa comunicará por escrito al trabajador sindicalizado, el derecho que tiene para ser oído en descargos y señalará el lugar, día y hora para que se presente a la diligencia y podrá estar acompañado por dos (2) representantes del Sindicato.



Cumplida esta diligencia, o si el trabajador no se presentare, TGI S.A. ESP dentro de los ocho (8) días hábiles subsiguientes, notificará la decisión, impondrá la sanción o notificará el despido si hubiere lugar a ello.

TGI S.A. ESP se obliga a enviar copia al Sindicato de las comunicaciones que dirija a sus afiliados sobre citación a descargos, llamadas de atención, sanciones y despidos.

**Parágrafo I:** Cuando para presentar los descargos el trabajador deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, la Empresa le reconocerá viáticos siempre y cuando no resultare culpable.

**Parágrafo II:** La sanción impuesta sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo será nula.

**Artículo 32°. Caducidad de Sanciones.** - Si transcurridos doce (12) meses sin que un trabajador hubiere incurrido en una nueva falta, la Empresa retirará de su expediente laboral los llamados de atención con copia a la hoja de vida que existan. Si antes de completarse los doce (12) meses, desde la última falta disciplinaria, el trabajador incurre en una nueva falta, este término empezará a contar nuevamente para el retiro de los llamados de atención existentes.

## CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 33°. Seguridad y salud en el trabajo.** - TGI S.A. ESP dará estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la materia.

**Artículo 34°. Elementos de protección personal.** - TGI S.A. ESP entregará a sus trabajadores los elementos de protección personal que requieran para adelantar las actividades propias de sus cargos de manera segura de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.

**Artículo 35°. Exámenes anuales de laboratorio.** - TGI S.A. ESP realizará a sus trabajadores exámenes ocupacionales periódicos en cumplimiento de la normatividad legal vigente.  
La Empresa dará a conocer a los trabajadores los resultados de los exámenes.

## CAPÍTULO VIII SERVICIOS MÉDICOS A TRABAJADORES Y NÚCLEO FAMILIAR

**Artículo 36°. Póliza de salud.** - TGI tomará y pagará una póliza básica colectiva de salud, a través de una aseguradora legalmente constituida, para sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios y su núcleo familiar primario (cónyuge, compañero o compañera



Edr  
113

permanente debidamente registrado en la Empresa e hijos menores de 18 años, o que dependan económicamente de sus padres hasta una edad máxima de 25 años).

TGI extenderá este beneficio a los padres de los trabajadores solteros y sin hijos. TGI no asumirá ningún tipo de exclusión ni preexistencia de la póliza mencionada. No se aceptarán canjes de familiares.

**Artículo 37°. Salario básico por enfermedad o accidente.** - TGI S.A. ESP reconocerá en caso de incapacidad o accidente del trabajador, el porcentaje de salario básico que no cubra la EPS hasta por un (1) año.

**Artículo 38°. Seguro de vida.** - TGI mantendrá vigente a través de una Compañía de Seguros legalmente establecida en el país, un seguro de vida para sus trabajadores que cubra el evento de muerte por un valor asegurado hasta de veinticuatro (24) salarios básicos del trabajador.

Igualmente, cubrirá los eventos de incapacidad total y permanente del trabajador, así como una póliza exequial de acuerdo a las condiciones que se pacten con la aseguradora.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

## CAPÍTULO IX CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 39°. Capacitación.** - Durante la vigencia de la presente convención TGI elaborará un Plan Anual de Capacitación y Formación para sus empleados, cuyo objetivo será desarrollar conocimientos, competencias y habilidades específicas relacionadas con el cargo desempeñado.

Los criterios para la financiación de este tipo de programas por parte de la Empresa serán la antigüedad del trabajador, el presupuesto aprobado para la vigencia, la contribución del programa al cierre de brechas y los demás establecidos en el Procedimiento "Capacitación y formación de Empleados" de la Empresa.

**Artículo 40°. Provisión de Vacantes.** - TGI S.A. ESP llenará las vacantes que existan hasta el cargo de Profesional Sénior mediante concurso interno o mixto.

En caso de empate en las pruebas entre un trabajador y un externo se preferirá al trabajador para llenar la vacante.

Por solicitud del trabajador la Empresa mostrará los resultados de las pruebas del concurso.



28 MAR 2019

## CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 41°. Estabilidad Laboral.** - A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, cuando la empresa termine el contrato de trabajo sin justa causa, de un trabajador sindicalizado y beneficiario de la Convención, se reconocerá el pago de una indemnización por despido sin justa causa, en los términos que a continuación se enuncian. Esta tabla indemnizatoria aplica: a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva que devenguen salario ordinario, y a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva que ocupen cargos de profesional senior y profesional especialista con salario integral.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

### Trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que devengan salario ordinario

<b>Trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que devengan salario ordinario</b>	
Años de Servicios	Días de Indemnización
1	30
2	60
3	90
4	120
5	150
6	540
7	630
8	720
9	810
10	900
11	990
12	1080
13	1170

A partir del año catorce (14) de servicios, se incrementará el valor de la indemnización a razón de 90 días por cada año adicional de servicios.



Handwritten signature and initials on the right margin, including a large arrow pointing upwards and the number "15" at the bottom.

**Parágrafo I:** El presente beneficio incluye el valor de la indemnización legal a cargo del empleador, por lo cual en ningún caso habrá lugar al pago concurrente entre el beneficio convencional y el legal.

**Trabajadores que ocupen cargos de profesional senior y profesional especialista con salario integral**

<b>Trabajadores que ocupen cargos de profesional senior y profesional especialista con salario integral</b>	
<b>Años de Servicios</b>	<b>Días de Indemnización</b>
1	30
2	60
3	90
4	120
5	150
6	180
7	210
8	240
9	270
10	300
11	330
12	360
13	390

A partir del año catorce (14) de servicios, se incrementará el valor de la indemnización a razón de 30 días por cada año adicional de servicios.

**Parágrafo I:** El presente beneficio incluye el valor de la indemnización legal a cargo del empleador, por lo cual en ningún caso habrá lugar al pago concurrente entre el beneficio convencional y la ley.

**Artículo 42°. Servicio de Abogado.** - Cuando un trabajador sindicalizado, beneficiario de la presente convención, se viere involucrado en un proceso penal como consecuencia del cumplimiento de sus responsabilidades y en ejercicio de las mismas, TGI analizará los antecedentes del evento con el fin de determinar la procedencia de un acompañamiento jurídico para su defensa.



*Handwritten signature or mark in the bottom left corner.*

*Handwritten initials 'EOL' and a date '28/16' in the bottom right corner.*

En el evento que los trabajadores deban desempeñar sus funciones en vehículos de la compañía o que los empleados deban ser movilizados de manera directa por TGI dichos vehículos contarán con una póliza de responsabilidad civil extracontractual la cual se encargará de realizar el acompañamiento correspondiente en caso de accidente.

**Artículo 43°. Bonificación por única vez.** - A los trabajadores que al momento de presentación del pliego de peticiones ante la empresa estuvieran afiliados al sindicato, se les reconocerá por una única vez el pago de una suma de un millón de pesos m/cte (\$1.000.000). Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 44°. Entrega de Folletos de la Convención.-** Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de esta Convención, se entregará en forma gratuita un folleto con su contenido a cada trabajador beneficiado por la convención colectiva de trabajo.

**Artículo 45°. IPC.-** A partir del 01 de enero de los años 2020, 2021, 2022 y 2023, los valores consignados en sumas fijas en esta convención colectiva se reajustarán con el IPC certificado por el DANE o Entidad competente, para el año inmediatamente anterior.

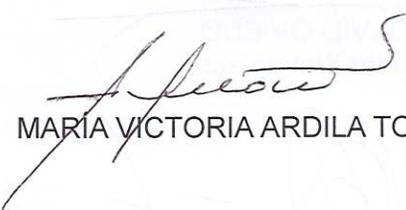
En constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por quienes en ella intervinieron, en Bogotá D.C. a los veinte (20) días del mes de marzo de dos mil diecinueve (2019) y se depositará en los términos de ley.

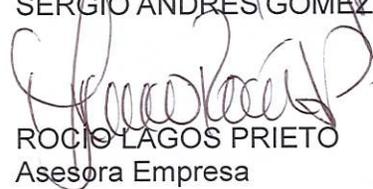
Por parte de Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP,

  
CATALINA MADRID MUÑOZ

  
FERNANDO VARGAS OSPINA

  
SERGIO ANDRÉS GÓMEZ NAVARRO

  
MARÍA VICTORIA ARDILA TORRIJOS

  
ROCIO LAGOS PRIETO  
Asesora Empresa





Por parte del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia,

JORGE ADALBERTO MORENO DURÁN

MARGARETH YULIETH LICONA RUMBO

ALBERTO PORTILLA CACUA

MARIO RODRIGUEZ RODRÍGUEZ

JULIÁN ROMERO SUÁREZ

FELIX DAVID OVIEDO  
Negociador Sintraelecól

HERIBERTO ENRIQUE AVENDAÑO GARCÍA  
Presidente Nacional Sintraelecól

HENRY APARICIO RODRÍGUEZ

JULIÁN EDUARDO MENDOZA ROJAS

EDGAR BEDOYA CÁRDENAS

LUIS FERNANDO POVEDA JIMÉNEZ

WILSON LÓPEZ DÍAZ  
Negociador Sintraelecól

ANDRÉS SÁNCHEZ DUQUE  
Asesor jurídico Sintraelecól



28 MAR 2019