



DIRECTIVA NACIONAL

**SINTRAELECOL**  
*Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia*  
*Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975*  
*NIT: 890.205.438-2*



Mocoa, 22 de abril de 2015

Señores  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
DR. HELBER GUILLERMO VACA SOLANO  
Director Territorial de Trabajo Mocoa  
Mocoa

*Pablo E. Santos Nieto*  
*abril 23/2015*



Ref: Acta Depósito Convención Colectiva de Trabajo  
EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., y SINTRAELECOL

PABLO EMILIO SANTOS NIETO, mayor de edad y vecino de Bogotá, identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.473.598, expedida en Cúcuta, actuando en calidad de presidente de la Junta Directiva Nacional y, por ende representante legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL -, con el presente hago el depósito, por triplicado, de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita el día veintidós (22) de abril del 2015, entre la EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, SINTRAELECOL, con vigencia del 22 de abril del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2017.

Este depósito se efectúa con el fin de dar cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

Atentamente,

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL.

PABLO EMILIO SANTOS NIETO  
Presidente

## INTRODUCCION

En Mocoa, a los veintidós (22) días del mes de abril del 2015, se reunieron, por una parte el Ingeniero JHON GABRIEL MOLINA ACOSTA, en su calidad de Representante Legal de LA EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A, ESP., y los doctores ALEXANDER LOPEZ, MANUEL ALI RODRIGUEZ MUSTAFA y EVER HAROLD ZAMBRANO, como negociadores por parte de la empresa y por la otra el señor PABLO EMILIO SANTOS NIETO, en su calidad de Representante Legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" y los señores HECTOR H. CHAPIT R., SAMIN S. LOPEZ GETIAL, JEANE A. GUERRERO G., AMPARO ENRÍQUEZ CALVACHE y MARCIAL MARINES PARDO, por parte del sindicato, con el objeto de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que entrará a regir a partir del 22 de abril del año 2015.

Las partes dejan expresa constancia que no queda ningún punto pendiente por resolver.

## CAPITULO I

### GENERALES NORMATIVOS

**ARTICULO 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES:** para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por empresa, LA EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A E.S.P., y por sindicato, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"

**ARTICULO 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:** La presente Convención Colectiva se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución, los Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por Colombia y demás disposiciones legales concordantes.

**ARTICULO 3. RESPETO A LOS ARTICULOS CONVENCIONALES:** LA EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., se compromete a respetar en su totalidad los artículos contenidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTICULO 4. PREVALENCIA DE LA CONVENCION:** Las normas y derechos establecidos en esta Convención Colectiva prevalecerán sobre cualquier otra estipulación que en contrario se haga o esté hecha en los contratos individuales de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o en cualquier otro pacto colectivo. Pero si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente o que se promulgue legalmente en el futuro beneficiare a los trabajadores o al sindicato en forma o cuantías superiores a lo dispuesto en la presente convención, quedará rigiendo y será de forzosa aplicación aquella más favorable a los trabajadores o al sindicato.

**ARTICULO 5. VIGENCIA DE LA CONVENCION:** La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo será a partir del 22 de abril del 2015 hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017).

**ARTICULO 6. VINCULO LABORAL:** Los contratos de trabajo que, a la firma de la presente convención colectiva, se encuentran suscritos a término indefinido con LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., mantendrán esta modalidad contractual. En adelante la empresa optara por la modalidad de contratación que estime conveniente.

PARAGRAFO: A partir de la vigencia de la presente convención, para la nueva contratación, en los cargos de Gerente, Subgerentes, Jefe Oficina Jurídica, Control Interno y Director de Contratación, será potestativo de la empresa aplicar la modalidad contractual que se ajuste a su necesidad.

**ARTICULO 7. EXTENSION:** La presente Convención Colectiva, se aplicará a los trabajadores que se encuentren vinculados y a los que en el futuro lleguen a vincularse a LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P.

Se exceptúan de la aplicación, de la presente Convención Colectiva, los trabajadores del primero y segundo Nivel jerárquico, que lleguen a desempeñar los cargos y/o que lleguen a vincularse con la empresa en los cargos de: Gerente, Subgerentes, Jefe Oficina Jurídica, y Director de Contratación.

Tampoco serán aplicables los beneficios convencionales a aquellas personas que se vinculen para atender reemplazos temporales y/o incrementos en la producción o las ventas.

De igual manera quedan exceptuados automáticamente de los beneficios convencionales los cargos o empleos que por reestructuración de la empresa alcancen dicho nivel jerárquico.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso que un trabajador, beneficiario de la convención colectiva de trabajo, en acuerdo con la empresa, sea promovido a uno de los cargos exceptuados (Gerente, Subgerentes, Jefe Oficina Jurídica, y Director de Contratación), se concertara bilateralmente el nuevo régimen laboral que se le aplicara.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Para la nueva contratación, el trabajador que entre a desempeñar el cargo de control interno, será exceptuado de la aplicación de la presente convención colectiva de trabajo.

**ARTICULO 8. VINCULACION DE NUEVO PERSONAL:** Las personas que se vinculen por primera vez a LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., devengarán el salario del cargo para el cual fue contratado.

**ARTICULO 9. VACANTES, NUEVOS CARGOS Y REEMPLAZOS:** Las vacantes, nuevos cargos, reemplazos por vacaciones, incapacidades, licencias, etc., que se presenten en LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., deberán ser cubiertas por trabajadores que tengan la experiencia, capacidad y estudios para ocupar la vacante, el nuevo cargo o el reemplazo y percibirán la asignación correspondiente al cargo.

**ARTICULO 10. TRASLADOS:** Todo traslado fuera del municipio sede cuya duración sea superior a treinta (30) días hábiles deberá ser convenido con el trabajador. Si el traslado se realiza sin acuerdo, éste será nulo.

**ARTICULO 11. CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., se compromete a capacitar, según programación semestral que deberá existir en la entidad permanentemente, para los trabajadores activos y para el nuevo personal en el área en la cual esté laborando o vaya a realizar sus actividades. La capacitación deberá ser a fin al objeto social de la empresa, según la necesidad y programación de la misma.

De otra parte LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., recomendará a todos los trabajadores para la realización de cursos en el SENA o en instituciones del Orden Nacional.

PARÁGRAFO 1º. La Administración conjuntamente con el sindicato, estudiará un plan de capacitación para beneficiar a los trabajadores de la Empresa.

PARÁGRAFO 2º. Toda la infraestructura de equipos, materiales de trabajo y salones de enseñanza, que se encuentren disponibles en LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., se orientarán al servicio de este programa.

**ARTICULO 12. ESPECIALIZACIONES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., según lo dispuesto por la ley 58 de 1963, entregará al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA las correspondientes cotizaciones del personal que requiere especializar para la operación de la empresa. En el transcurso de cada año designará hasta dos (2) trabajadores para que, de acuerdo a los intereses de LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., realicen estudios de especialización en dicha entidad.

**ARTICULO 13. DERECHO DE INFORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA CONTRATACIÓN:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. suministrará al sindicato, la información que éste le solicite, a través de su representante legal, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición; y será resuelto de manera definitiva en un término máximo de treinta (30) días. Se respetará en todo caso la reserva constitucional y legal respecto de los documentos públicos y privados, atendiendo a la naturaleza jurídica de LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P.

21

6

LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición, solicite el sindicato. La negativa de LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. o necesidad de prórroga para entregar la información se motivará por escrito.

**ARTICULO 14. ESTABILIDAD:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., garantiza la estabilidad de sus trabajadores y declara que únicamente hará despidos con sujeción a las disposiciones contenidas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, previa comprobación de la causal. En caso que se compruebe que el trabajador fue despedido sin justa causa, LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., reintegrará al trabajador en las funciones que venía desarrollando al momento de ser despedido.

**ARTICULO 15. SUSTITUCIÓN PATRONAL:** La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño; o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas. La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

En caso de sustitución de patronos, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución por todas las obligaciones anteriores derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el patrono sustituto.

**PARÁGRAFO.** Cuando en LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., se aplique las figuras de: Reestructuración, liquidación y/o venta, que signifique salida de trabajadores, se instalará una mesa de concertación, empresa y sindicato, para definir las condiciones laborales de retiro de los trabajadores.

**ARTICULO 16. JORNADA DE TRABAJO:** Para el presente punto, la jornada de trabajo, que se incorporada a la convención es la establecida en el reglamento interno vigente en la actualidad, con excepción de los trabajadores de dirección.

Entrada en la mañana	7:00 a.m.	a	12:30 p.m.
Tiempo de refrigerio	10:00 a.m.	a	10:15 a.m.
En la tarde	2:00 p.m.	a	6:00 p.m.
Tiempo refrigerio	4:15 p.m.	a	4:30 p.m.

Los anteriores horarios se establecen para los días de lunes a jueves.

El día viernes se establece un horario de la siguiente manera:

Entrada en la mañana	7:00 a.m.	a	12:30 p.m.
Entrada en la tarde	2:00 p.m.	a	5:00 p.m.

**PARÁGRAFO 1º.** Los días laborales serán de lunes a viernes.

**PARÁGRAFO 2º** Cuando la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada de trabajo, estos tendrán derecho a que el empleador, programe o dedique un tiempo necesario de dicha jornada, a realizar actividades exclusivamente recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Ley 50/90, Art.21).

**ARTICULO 17. VESTIDO DE LABOR Y CALZADO:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. suministrará tres (3) dotaciones anuales de vestido de labor y calzado de buena calidad a los trabajadores (as) que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales.

La supervisión y control de la dotación se hará conjuntamente entre LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. y el sindicato para lo cual se tendrá en cuenta la normatividad sobre seguridad industrial.

**ARTICULO 18. SEGURO DE VIDA:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. continuará pagando el valor de las pólizas de Seguro de Vida colectivo para sus trabajadores, conforme está establecido por la empresa en la actualidad.

**ARTICULO 19. AUMENTOS FUERA DE CONVENCION:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. no realizara incrementos salariales en forma individual y que obedezcan a favoritismos o causa similar.

**ARTICULO 20. PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. concederá permiso remunerado de tres (3) días laborables, siguientes al fallecimiento del cónyuge o compañera (o) permanente, padres, hijos y/o hermanos del trabajador, cuando el hecho se presente en el municipio sede. En caso de que la defunción sea en un municipio diferente se considerarán además las distancias.

**ARTICULO 21. PERMISO PARA ESTUDIOS:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., concederá un permiso remunerado de una (1) hora diaria a sus trabajadores con el fin de asistir a sus estudios profesionales, secundarios o técnicos, previa presentación de la constancia de estudios y vinculación a una institución docente, en donde curse diariamente una intensidad horaria mínima de dos (2) horas, para el caso de estudios presenciales en institución docente legalmente constituida. Este permiso se extenderá para estudios universitarios a distancia, previo acuerdo con el jefe inmediato para el horario en que se tomará, siempre y cuando no perjudique la asistencia a las clases y el normal funcionamiento de la empresa. En el evento de que la capacitación corresponda a una inherente al objeto social de la empresa, el trabajador deberá colocar en práctica sus conocimientos en la empresa.

21

4

## CAPITULO II ECONOMICOS

**ARTICULO 22. SALARIOS:** Para no afectar los derechos adquiridos, a partir del 1 de enero de cada año y para la vigencia de la presente convención, LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A.E.S.P., incrementará las asignaciones básicas mensuales de sus trabajadores, en el porcentaje incrementado por el gobierno nacional fijado para el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del respectivo año.

**ARTICULO 23. ANTEOJOS CORRECTORES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., reconocerá y pagará, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV); un auxilio para la adquisición de anteojos correctores, los que deberán ser formulados por la respectiva E.P.S., donde se encuentra afiliado el trabajador y deberá ser formulados por el profesional idóneo de la E.P.S., por un valor de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000), este auxilio se concederá previa presentación de la formula médica y cotización de los anteojos que requiere el trabajador.

La cotización que deberá allegarse será la de la IPS que tenga convenio con la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador. Este auxilio no constituye factor salarial.

**PARÁGRAFO:** Cuando el daño o pérdida de los anteojos correctores sea ocasionado por accidente de trabajo o en desarrollo de las funciones laborales, plenamente demostrado, la empresa autorizará directamente este beneficio previo el informe del área de seguridad y salud laboral de la empresa.

**ARTICULO 24. AUXILIO EDUCACIONAL:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. entregará una beca anual, a tres (3) trabajadores que acrediten obtener las mejores notas, donde su promedio deberá ser mínimo de cuatro (4.0), o su equivalente, entre el personal que se encuentre realizando estudios de: secundaria, técnico, tecnológico o profesional, equivalente al 50% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) cada una.

Estos trabajadores serán seleccionados en cada una de las anteriores modalidades, acorde a los certificados de notas que entregarán al comité conformado por un representante de la empresa y otro del sindicato; para la selección de los trabajadores beneficiarios de las becas se debe tener en cuenta el mayor promedio de notas y en caso de empate en el promedio de notas, se valorará la antigüedad del trabajador para definir el derecho.

**PARÁGRAFO:** En el evento de no reclamarse el presente beneficio por parte de los trabajadores, la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. ESP., podrá utilizar estos recursos para capacitación de los trabajadores de la empresa. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto legal o convencional.

**ARTICULO 25. AUXILIO DE BIENESTAR SOCIAL Y DEPORTES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., creará un comité de bienestar social el cual dentro de sus actividades incluirá la planeación de la entrega de regalos a los hijos de los trabajadores menores de 10 años que devenguen hasta 2.5 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV), en el mes de diciembre, para lo cual fijará una partida de catorce (14) SMMLV, distribuidos así : ocho (8) SMMLV para los regalos de los niños y seis (6) SMMLV para deportes, para cada año de vigencia de la presente convención.

**ARTICULO 26. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A.E.S.P., para la vigencia de la presente convención colectiva dará un aporte anual de dos (2) SMLV, para el fondo rotatorio de vivienda, el cual se encuentra reglamentado por el sindicato, donde el aporte de los trabajadores deberá ser mediodía de salario mínimo por trabajador. El funcionamiento del Fondo de Vivienda continuará a cargo del Comité como se encuentra actualmente constituido.

**ARTICULO 27. VIATICOS:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., reconocerá y pagará viáticos de acuerdo a la escala establecida en la presente convención. El valor de los viáticos y los rangos salariales se incrementaran anualmente de acuerdo con la cláusula de salarios. Si los valores de la tabla de viáticos de la administración son más favorables al trabajador, se aplicara dicha tabla.

**COMISIONES FUERA DEL DEPARTAMENTO:**

RANGOS SALARIALES			VIATICO SIN PERNOCTAR	VIATICO PERNOCTADO
0	Hasta	644.350	\$ 48.769	\$ 73.629
644.351	Hasta	1'276.621	\$ 68.766	\$ 105.039
1'276.622	Hasta	1'771.985	\$ 97.536	\$ 150.626
1'771.986	Hasta	2'578.555	\$138.802	\$ 215.082
2'578.556	Hasta	3'497.824	\$198.825	\$ 306.366
3'497.825	Hasta	4'918.815	\$207.683	\$ 344.317
4'918.816	En adelante		\$217.520	\$ 380.388

**B) COMISIONES DENTRO DEL DEPARTAMENTO:**

Estas comisiones se cancelaran de acuerdo a la presente tabla, cuando el trabajador tenga que desplazar fuera de la sede habitual de trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los viáticos deben ser autorizados por la Administración. 87

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La empresa pagará el cien por ciento (100%) de los viáticos anticipados a la comisión. 6



**ARTICULO 28. HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICAL Y FESTIVO:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A.E.S.P., reconocerá y pagará, de conformidad con las disposiciones legales, el trabajo en tiempo suplementario, dominical, festivo o nocturno, al trabajador que labore en horarios de descanso obligatorio y/o fuera de la jornada ordinaria laboral convencional y deberá pagarlo de la forma descrita a continuación:

1. La hora de trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), sobre el valor de la hora diurna (**Hora ordinaria X 1.35 - Art. 168 C.S.T.**)
2. La hora extra diurna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (**Hora ordinaria X 1.25 - Art. 168 C.S.T.**)
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (**Hora ordinaria X 1.75 - Art. 168 C.S.T.**)
4. La hora ordinaria dominical o festiva, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (**Hora ordinaria X 1.75 - Art. 179 C.S.T.**)
5. La hora extra diurna, dominical o festiva, se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (**Hora ordinaria X 2 -Art. 179 C.S.T.**)
6. La hora extra nocturna, dominical o festiva, se remunera con un recargo del ciento cincuenta por ciento (1.25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno (**Hora ordinaria X 2.5 -Art. 179 C.S.T.**)

### CAPITULO III

#### PRESTACIONES SOCIALES VACACIONES Y BONIFICACIONES

#### ARTICULO 29. PRESTACIONES SOCIALES:

**PRIMA DE SERVICIOS:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 306 C.S.T., la empresa pagara, a los trabajadores, una prima de servicios de treinta (30) días de salarios al año, pagaderos por semestre calendario así: 15 días con la segunda quincena del mes de junio y 15 días en los primeros 20 días del mes de diciembre de cada año.

**CESANTIAS:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., pagará a los trabajadores, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, lo anterior de acuerdo al Art. 249 C.S.T. n

Esta prestación se regulara, en un todo, atendiendo la normatividad legal vigente para cada periodo de pago.

4

**INTERESES SOBRE CESANTIAS:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., pagará a los trabajadores, intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año, lo anterior de acuerdo al C.S.T. Art. 249, hoy vigente.

**PARAGRAFO:** Las prestaciones sociales se liquidaran teniendo en cuenta el promedio de lo devengado en el respectivo semestre o periodo anual, dependiendo la prestación de que se trate. La base de liquidación será el salario efectivamente devengado por el trabajador en el respectivo periodo, incluyendo viáticos permanentes, recargos por trabajo nocturno y en días dominicales y festivos, así como los demás factores constitutivos de salario, de conformidad con lo normado en el artículo 127 del C.S.T.

**ARTICULO 30. VACACIONES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A.E.S.P., concederá 15 días hábiles de descanso remunerado al trabajador que haya cumplido un año continuo de trabajo con LAEMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., tiempo que corresponde al disfrute de las vacaciones legales de acuerdo al Art. 186 C.S.T., hoy vigente, y se hará conforme al cronograma establecido anualmente, el cual deberá ser elaborado por la empresa. El cronograma deberá publicarse dentro de los veinte (20) primeros días calendario del mes de enero de cada año.

**ARTICULO 31. BONIFICACIONES:** Las siguientes bonificaciones no son constitutivas de salario para ningún efecto legal o convencional:

**DE NAVIDAD:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., pagará a los trabajadores que se les viene reconociendo ésta bonificación navideña igual como hasta el momento se lo reconoce, y consiste en: el cincuenta por ciento (50%) del salario. Esta bonificación no es constitutiva de salario para ningún efecto legal o convencional.

**DE VACACIONES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A.E.S.P., pagara a los trabajadores que hayan obtenido el derecho de vacaciones, una bonificación que será pagada junto con las vacaciones, a más tardar tres (3) días antes de iniciar el disfrute de las mismas, en la siguiente forma:

- 1 30 días de salario para todos los trabajadores que devenguen un salario igual o inferior a 1.5 SMMLV.
- 2 15 días de salario para los trabajadores que devenguen más de 1.5 SMMLV hasta 2.1 SMMLV.
- 3 10 días de salario para los trabajadores que devenguen más de 2.1 SMMLV en adelante.

A partir del año 2016, este derecho se reconocerá y pagara cuando la empresa alcance una rentabilidad patrimonial igual o superior al 5.6 %.

n

k

**PARA MANTENIMIENTO DE VEHÍCULO:** La empresa pagará, a los trabajadores que se les viene reconociendo esta bonificación y a los que en el futuro pongan el vehículo de su propiedad (Motocicleta) al servicio de la empresa, un bono por (**\$ 232.000**) suma que en el momento se reconoce. Este beneficio no es constitutivo de salario para ningún efecto legal o convencional y se incrementara anualmente con el 50 % de la variación del IPC., del año inmediatamente anterior.

**PARÁGRAFO:** Para acceder a este beneficio los trabajadores deben aportar fotocopia de la tarjeta de propiedad del vehículo, cédula de ciudadanía, seguro obligatorio y licencia de conducción vigentes.

## **CAPITULO IV**

### **SINDICALES**

**ARTICULO 32. GARANTÍAS SINDICALES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., en desarrollo del libre derecho de asociación sindical no ejercerá ningún tipo de medidas contra sus trabajadores y/o el sindicato por razón del ejercicio de las actividades sindicales o por la tramitación del pliego de peticiones. En desarrollo de las normas constitucionales y de los Convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical. Igualmente, se garantiza el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes.

**ARTICULO 33. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., reconoce como único representante de sus trabajadores al Sindicato que demuestre legalmente tener la mayoría de trabajadores afiliados. En consecuencia, para todo lo relacionado con los reclamos sobre régimen de trabajo, cumplimiento de las disposiciones de la presente convención y de la Ley se entenderá con los representantes del sindicato mayoritario, de acuerdo a lo establecido en el C.S.T.

**ARTICULO 34. FUERO SINDICAL:** Se reconocerá de acuerdo a lo establecido en el C.S.T., a la fecha de la firma de la presente convención. Los directivos y dos (2) miembros de la Comisión de reclamos, amparados por el fuero sindical, disfrutarán de esta garantía por el tiempo que dure el mandato y doce (12) meses más.

**ARTICULO 35. PERMISOS SINDICALES Y PASAJES:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, para quienes sean designados a la comisión sindical, así:

1. Cuatro (4) permisos anuales, para afiliados del sindicato, para asistir a congresos regionales, nacionales e internacionales para tres (3) personas en cada oportunidad, de acuerdo a la convocatoria.
2. Ocho (8) permisos anuales para diligencias de carácter sindical, para dos

21

2

(2) miembros de la Junta Directiva. La duración de estos permisos será máximo de dos (2) días con excepción de las comisiones sindicales que deban salir de su sede, casos en los cuales el permiso será hasta de tres (3) días.

**PARÁGRAFO:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. reconocerá y pagará, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a SINTRAELECOL SECCIONAL PUTUMAYO, un auxilio de viaje, para cada año de vigencia, por la suma de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). El auxilio se cancelara el primer trimestre de cada año.

**ARTICULO 36. PERMISO PARA ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. concederá dos (2) horas semestrales de permiso remunerado al personal sindicalizado con el fin de asistir a las asambleas generales de la organización sindical. Igualmente concederá permiso remunerado de cuatro (4) horas mensuales a los miembros de la Junta Directiva y comisión de reclamos para efectuar sus respectivas reuniones. El presente permiso podrá ser suspendido en caso de situación de emergencia y por necesidad del servicio, los dos plenamente demostrados por la empresa.

**ARTICULO 37. SEDE SINDICAL:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. asignará dentro de las instalaciones de la sede un espacio hasta de 20 metros cuadrados para el funcionamiento de la sede sindical del sindicato. Para la vigencia de la presente convención la empresa podrá donar la chatarra para el sindicato.

**ARTICULO 38. CUOTAS SINDICALES:** Todos los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva de Trabajo además de la cuota mensual legal ordinaria aportarán al sindicato una cuota extraordinaria equivalente al 50% del aumento correspondiente al primer mes de cada año de vigencia de la presente convención.

Quienes renuncien expresamente a los beneficios de la convención no estarán obligados a pagar las cuotas aquí establecidas. Este punto será de competencia exclusiva de la organización sindical.

## CAPITULO V

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTICULO 39. RÉGIMEN DE SANCIONES Y/O DESPIDOS:** El régimen disciplinario garantizará el derecho de defensa, el principio de legalidad el in dubio pro-operario en el proceso y medidas disciplinarias. El presente régimen deberá ser aplicado a todos los trabajadores beneficiarios de la convención, antes de tomarse cualquier decisión disciplinaria o terminación unilateral del contrato de trabajo. Para efecto de los términos se entiende por día aquellos días hábiles que se labora en la empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

Para la investigación de los hechos de los cuales puede suponerse que el trabajador ha cometido alguna falta que justifique sanción de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el Contrato de Trabajo o la Ley, la empresa seguirá el siguiente procedimiento el cual se llevara en original y copia.

1. El Gerente de la empresa como superior jerárquico del trabajador inculcado o quien haga sus veces, pasará por escrito al Funcionario investigador delegado por el Gerente para la investigación de faltas y aplicación de sanciones, el respectivo informe, debida y legalmente soportado, detallando la falta imputada al trabajador, indicando la fecha, hora, lugar, circunstancia y demás detalles de los hechos, anexando prueba de ello hasta los cinco (5) días hábiles siguientes a su ocurrencia o de haber tenido conocimiento de los mismos.
2. La oficina delegada, de la que habla el numeral anterior, estudiará y analizará el informe y las pruebas aportadas con el, y decidirá con base en tal documentación si existe mérito para iniciar investigación, en cuyo caso dictará auto de iniciación del procedimiento formulando los cargos respectivos, en caso contrario archivará la información directamente por considerar que no debe iniciarse procedimiento alguno. Lo anterior dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la llegada del escrito informativo y sus anexos.
3. Dictado el auto de iniciación del procedimiento dentro del término anotado y formulados los cargos en contra del trabajador, se le notificará esta decisión y se le dará traslado entregándosele fotocopias de todos los documentos para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de ellos proceda a rendir por escrito los descargos correspondientes.

El trabajador podrá asesorarse para sus descargos de dos (2) miembros del sindicato, nombrados por él, y el escrito deberá llevar la firma del trabajador y los dos (2) asesores. El trabajador al contestar los descargos, tendrá todo el derecho de tratar de probar su inocencia y desvirtuar los cargos mediante la petición de las pruebas que considere necesarias para su defensa y conducentes a esclarecer los hechos, las cuales serán decretadas y practicadas por la empresa, incluyendo la aportación de documentos que reposen en su poder.

Recibidos los descargos en la oficina delegada para la investigación, al día siguiente se enviará la copia del expediente a la Junta Directiva del sindicato, por intermedio de su Secretario para que lo estudie y emita su concepto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su recibo. Si la Junta Directiva considera que deben practicarse algunas pruebas antes de conceptuar, podrá solicitarlas, devolviendo el expediente con dicha solicitud firmada por el Presidente, Secretario y por lo menos un miembro de los que firmaron los descargos. 07

4. Recibido lo anterior y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes la oficina instructora decretará y practicará las pruebas solicitadas tanto por el trabajador, como por la Junta Directiva del sindicato, como las que de oficio considere necesarias para el total esclarecimiento de los hechos.
5. Practicadas las pruebas ordenadas, se enviará de nuevo la copia del expediente a la Junta Directiva del sindicato, para su concepto, el cual deberá ser emitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la documentación.
6. Agotadas las etapas anteriores, el funcionario investigador de que habla el numeral primero contará con diez (10) días hábiles para que tome una determinación, notificándola a continuación tanto al trabajador inculcado como al Presidente del sindicato.
7. Contra la resolución que aplique una sanción procederán los siguientes recursos:
  - a. El de reposición ante el mismo funcionario que tomó la decisión, para que aclare, modifique o revoque.
  - b. El de apelación ante el Gerente de la empresa con el mismo propósito.
8. Los recursos de reposición y apelación podrán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, a la desfijación del edicto o a su publicación, según el caso. El recurso de apelación podrá interponerse directamente como subsidiario del de reposición relacionando las pruebas que pretenden hacer valer en el primero. Transcurridos los términos sin que se hubieren interpuesto los recursos precedentes, la decisión quedará en firme.
9. El recurso de reposición será resuelto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de instaurado el recurso y el de apelación será resuelto dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes de concedido el recurso y radicado en la secretaria; a no ser que al interponer este último se haya solicitado la práctica de pruebas o que la Gerencia considere necesario decretarlas de oficio, por lo cual fijará un término no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales comenzará a correr el término para proferir la decisión definitiva.
10. Tomada la decisión quedará en firme el tercer día hábil de notificada, pudiéndose hacer efectiva de inmediato o postergando su ejecución, a juicio de la administración. De todas maneras, deberá enviarse copia de lo resuelto en primera y segunda instancia a la hoja de vida del inculcado.
11. No producirá efecto alguno la decisión disciplinara que se imponga omitiendo este trámite, al igual que estará viciada de nulidad la terminación unilateral del contrato laboral del trabajador(a) investigado(a), por considerarse violatoria del debido proceso estipulado en la Constitución y la ley.

21

4

**PARAGRAFO PRIMERO:** En cualquiera de las etapas procesales, cuando por fuerza mayor o caso fortuito deba suspenderse el proceso, la oficina delegada para la investigación notificará primero el auto de suspensión y posterior, el auto de reapertura del procedimiento, personalmente al investigado y a la junta Directiva del sindicato.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El expediente investigativo desde su inicio hasta el final, la documentación que en este repose, toda deberá estar debidamente foliada, registrada y radicada.

El presente régimen se complementará con el reglamento interno de trabajo que establezca la empresa siempre y cuando no se infrinja o contravenga lo establecido en el CST y el presente régimen disciplinario.

## CAPITULO VI

### REGIMEN DE SALUD LABORAL

**ARTICULO 40. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., organizará e implementará el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la prevención de los riesgos laborales, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, acorde con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este Sistema estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las siguientes disposiciones legales:

- Ley **1429** del 29 de diciembre de 2010, **1562** de julio 11 de 2012 y **1751** del 16 de febrero de 2015, expedidas por el Congreso de la Republica de Colombia.
- Los Decretos Números **614** del 14 de marzo de 1984, **1295** del 22 de junio de 1994, **723** del 15 de abril de 2013, **1443** del 31 de julio de 2014, expedidos por el Gobierno Nacional y Ministerio del Trabajo.
- Las Resoluciones Números **2400** del 22 de mayo de 1979, **2013** del 6 de junio de 1986, **1016** del 31 de marzo 1989, **1401** del 14 de mayo de 2007, **1409** del 23 de julio de 2009, **1348** del 30 de abril del 2009, emanadas de los Ministerios de Trabajo y de Salud.
- Igualmente acatará las disposiciones, acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico, y demás normas legales que se promulgaren en el futuro, de esta manera se velará por el cumplimiento y observancia de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

**PARÁGRAFO.-** LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P. se compromete a delegar un profesional de Salud Laboral para que trabaje conjuntamente con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), para reglamentar los procedimientos y actividades que garanticen el eficiente funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); la Comisión elaborará anualmente el plan de acción para el año, el cual será entregado al Gerente de la EEP, para su conocimiento y socialización con el personal al servicio de la empresa, debiendo contar con el apoyo y cooperación del COPASST en la implementación de los siguientes programas:

- Medicina Preventiva
- Medicina del Trabajo
- Higiene y seguridad industrial
- Salud Laboral
- Suministro de elementos de protección y prevención.
- Registro de estadísticas e Índices de incidentes o accidentes de trabajo.

LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., para el desarrollo de las anteriores programas y actividades, establecerá las asignaciones o rubros presupuéstales específicos y suficientes para garantizar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Así mismo, basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y el desarrollo de los programas y actividades del Sistema, el COPASST de la empresa, formulará recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

El COPASST, previos los estudios pertinentes podrá presentar a la empresa evaluaciones acerca de las ARL a la que están afiliados la empresa y los trabajadores, con el fin de proponer acciones específicas de prevención o cambio de ARL dentro de las oportunidades legales.

Del mismo modo SINTRAELECOL, los representantes de los trabajadores y los de la Empresa en el COPASST, tendrán capacitación para promover y participar con conocimiento suficiente en todas las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, adelantadas en LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. E.S.P., en las investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con el fin de disminuir y prevenir los riesgos.


**PARAGRAFO:** Todos los contratos suscritos con la empresa de ENENERGÍA DEL PUTUMAYO S.A. ESP, llevarán inmersa una cláusula contractual que obliguen a los contratistas a adoptar y cumplir el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) regulado por la ley en general y la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) en particular, donde la empresa tendrá la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas.



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
EMPRESA DE ENERGIA DEL PUTUMAYO S.A. ESP. Y SINTRAELECOL  
22 de abril del 2015

Para constancia se firma en Mocoa, a los veintidós (22) días del mes de abril del 2015, por los representantes de las partes en tres (3) ejemplares del mismo tenor.

POR LA EMPRESA



JHON GABRIEL MOLINA ACOSTA  
Gerente Empresa de Energía del Putumayo

ALEXANDER LOPEZ  
Negociador empresa

ALI RODRIGUEZ MUSTAFA  
Negociador empresa

EVER HAROLD ZAMBRANO  
Negociador empresa

POR EL SINDICATO

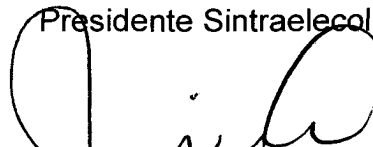


PABLO EMILIO SANTOS NIETO  
Presidente Directiva Nacional Sintraelecol

MARGARITA SALAMANCA ARIAS  
Directiva Nacional Sintraelecol



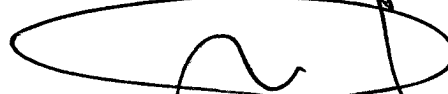
SAMIN S. LOPEZ GETIAL  
Presidente Sintraelecol Putumayo



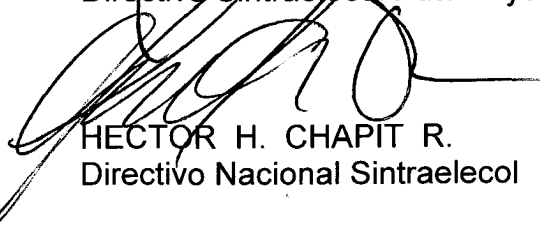
JEANE A. GUERRERO G.  
Directiva Sintraelecol Putumayo



AMPARO ENRÍQUEZ CALVACHE  
Directiva Sintraelecol Putumayo



MARCIAL MARINES PARDO  
Directivo Sintraelecol Putumayo



HECTOR H. CHAPIT R.  
Directivo Nacional Sintraelecol