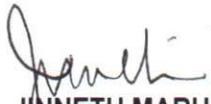


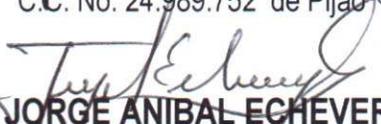


**DEPOSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO SINTRAELECOL Y LA EMPRESA DE ENR4GIA DEL QUINDIO S.A. E.S.P. – EDEQS.A.E.S.P. SUSCRITA EL 12 DE JUNIO DE 2014**

Hoy, Trece (13) de Junio de 2014, siendo las Nueve y dieciocho (9:18 A.M. ), de la mañana se hizo presente al señora **JINNETH MARULANDA ZAPATA** ., identificada con cédula de ciudadanía No. 24.989.752 de Pijao, en calidad de Gerente General Suplente Judiciales y Administrativo de EMPRESA EDEQ S.A. E.S.P., (Negociadora), con el fin de depositar ante el Inspector de Trabajo y S.S. **JORGE ANIBAL ECHEVERRY CASTAÑO**, adscrito al Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Quindío, el depósito de la convención colectiva de trabajo para la vigencia del año 2014 al año 2017, entre el **SINDICATO SINTRAELECOL Y LA EMPRESA DE ENR4GIA DEL QUINDIO S.A. E.S.P. – EDEQS.A.E.S.P.** , según lo estipulado en el Artículo 479 del código sustantivo de Trabajo.

Se deja constancia en cuatro ejemplares así: Una para el Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo en Bogotá, una para el archivo de esta Dirección Territorial, Una para la carpeta del Sindicato, una para el empleador y la otra para devolverla a quien las deposita.

Depositado por   
**JINNETH MARULANDA ZAPATA**  
C.C. No. 24.989.752 de Pijao

Recibido por:   
**JORGE ANIBAL ECHEVERRY CASTAÑO**  
Inspectora de Trabajo y S.S.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Armenia, 12 de junio de 2014 No. 1054

Fecha: 13 JUN 2014  
Hora: 9:44 AM  
Recibido: PCUQUE ID  
N° de Folios: 74  
Dirección Territorial del Quindío

Señores  
Ministerio del Trabajo  
Dirección Territorial Quindío

Asunto; Depósito Convención Colectiva de Trabajo

Cordial saludo,

De conformidad con lo establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, amablemente hacemos entrega de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Organización Sindicato de la Energía de Colombia SINTRAELECOL y la Empresa de Energía del Quindío EDEQ S.A. E.S.P., presentada en original y tres copias para distribuir las así: Una para el archivo de la Dirección Territorial a su cargo, otra para el archivo sindical Especializado en Bogotá, otra para la Empresa y otra para el Sindicato.

Atentamente,

Cesar Augusto Velasco Ocampo  
Gerente General EDEQ S.A. E.S.P.  
c.c. 4.564.383 de Salento, Q.

Pablo Emilio Santos Nieto  
Representante Legal SINTRAELECOL  
c.c. 13.473.598 de Cúcuta, N.S.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EDEQ & SINTRAELECOL 2014-2017

### INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Armenia Quindío, a los doce (12) día del mes de junio del año dos mil catorce (2014), se reunieron en la sede principal de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P. en Armenia, Quindío, Cesar Augusto Velasco Ocampo como representante legal de la sociedad, Jorge Iván Grisales Salazar, Mario Fernando Ramírez Lozano y Jinneth Marulanda Zapata, quienes representan a la Empresa; y por parte de SINTRAELECOL Pablo Emilio Santos Nieto, Diego Sánchez Ramírez, José Orley García Londoño y Oscar López Espinosa quienes actúan en representación de la organización sindical de primer grado y de industria con personería jurídica 1983 del 3 de julio de 1975, quienes han suscrito la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, que recoge y transcribe las disposiciones de las convenciones colectivas, laudos arbitrales, así como los acuerdos celebrados que regulan las relaciones laborales de los trabajadores de la Empresa y que las partes consideran aplicables y únicos vigentes para los trabajadores que laboran en ella.

### CAPÍTULO I

#### NORMAS GENERALES

**ARTÍCULO 1. VIGENCIA.** La vigencia y duración de la presente Convención Colectiva de Trabajo es de cuatro (4) años, contados a partir del primero (1º) de enero de dos mil catorce (2014) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecisiete (2017).

Sus estipulaciones constituyen la totalidad del régimen de prestaciones extralegales a favor de los trabajadores de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.

**ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** La Empresa reconoce y tiene como único representante de los trabajadores al Sindicato de la Energía en Colombia "SINTRAELECOL", con personería jurídica No. 1983 del 3 de julio de 1975, así como también a las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales éste se haya afiliado.

**ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD Y NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIAS.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Los aspectos de derecho individual del trabajo no reglamentados en la Convención serán resueltos aplicando las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, o las disposiciones que regulan casos o materias semejantes de conformidad con el artículo 19 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 4. INTEGRANTES COMITÉ OBRERO PATRONAL.** Estará integrado por dos representantes de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., y dos representantes del Sindicato, con sus respectivos suplentes.

La designación de los representantes estará a cargo, para EDEQ S.A. E.S.P., del Gerente General y para el Sindicato por parte de la Asamblea General del Sindicato, actuación que deberá ser notificada ante el Área Gestión Humana y Organizacional o quien haga sus veces.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** El Comité Obrero Patronal, tendrá un secretario que será designado de común acuerdo y sus funciones serán únicamente las de llevar las actas y los expedientes, en los cuales estarán consignadas las providencias y las demás disposiciones del Comité Obrero Patronal. Lo anterior no exime del cumplimiento de las funciones propias del servicio al secretario del Comité Obrero Patronal.

**ARTÍCULO 5. COMITÉ OBRERO PATRONAL.** El Comité Obrero Patronal tendrá como función atender los procesos disciplinarios conforme al procedimiento señalado en el artículo 6. de la presente Convención.

**ARTÍCULO 6. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES Y DESPIDOS.** Cuando se trate de sancionar o despedir por justa causa a un trabajador se tendrán en cuenta las causales establecidas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Antes de aplicar una sanción a un trabajador sindicalizado debe citarse por escrito explicándole los motivos de la citación, fijándose fecha, hora y lugar para que se presente a explicar su conducta advirtiéndole además que se puede asesorar de los representantes del Sindicato en el Comité Obrero Patronal. La citación debe hacerse a más tardar a los treinta (30) días después de haberse conocido la falta por parte del Jefe de Área Gestión Humana y Organizacional de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.
2. En la fecha señalada se celebrará la reunión en la cual se levantará un acta donde conste los cargos hechos al trabajador y lo que éste y los representantes del Comité Obrero Patronal deseen manifestar. Así mismo se practicarán las pruebas que solicite el trabajador o los miembros del Comité.

3. Cuando la sanción consista en la suspensión del trabajo, ésta no podrá exceder de ocho (8) días calendario por la primera vez, ni de treinta (30) días calendario en caso de reincidencia.
4. Para aplicar las sanciones de que trata este ordinal, se requiere que sea adoptada por la mitad más uno (1) de los miembros del Comité.
5. Las sanciones impuestas al trabajador quedan consagradas en su hoja de vida, pero no serán tenidas en cuenta para aquellas en que incurra luego de transcurridos tres años, que se contarán a partir de la fecha en que se cumplió la sanción inmediatamente anterior.
6. En los casos en que el Comité Obrero Patronal no pueda llegar a un acuerdo, el caso pasará a estudio de la Gerencia General quien resolverá de plano.
7. Garantizar el derecho a la defensa y el principio de la legalidad y el in dubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias.
8. En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labore en la empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

**ARTÍCULO 7. OTROS COMITES.** La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., reglamentará la conformación de los comités de Reclamos y de Escalafón con dos (2) representantes de los trabajadores designados por la Asamblea General de Trabajadores y tres (3) de la Empresa.

**COMITÉ DE ESCALAFON:** Tendrá como funciones las siguientes:

1. Estudiar y proponer el plan de escalafón remitiéndolo posteriormente a la Junta Directiva de la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.
2. Estudiar y proponer todo lo relacionado con los procedimientos para traslados y ascensos.
3. Proponer los estudios necesarios para las categorías de empleos de los trabajadores en todas las secciones de la Empresa. Estudiar el reagrupamiento y con base en la similitud de labores y con responsabilidad laboral, proponer las correspondientes nivelaciones de salarios a que hubiere lugar.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el procedimiento establecido o que se establezca para tal efecto por parte de la Empresa. De declararse desierto el concurso, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

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

**COMITÉ DE RECLAMOS:** Tendrá como funciones las siguientes:

1. Atender, estudiar y proponer sobre las reclamaciones que se susciten en la ejecución de la Convención Colectiva de Trabajo, aplicación de las leyes laborales y conflictos individuales del contrato de trabajo.
2. Atender las reclamaciones que se hagan sobre el suministro de las dotaciones en cuanto a su calidad y forma de confección, lo mismo de capa, botas y demás implementos que los trabajadores requieran para la ejecución de sus labores.
3. Estudiar las reclamaciones sobre solicitudes de préstamos personales o de liquidaciones parciales de cesantías.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Las conclusiones y propuestas a que lleguen los Comités de Reclamos y de Escalafón en desarrollo de las funciones aquí señaladas, se harán sin perjuicio de la autonomía administrativa de la Empresa y sin perjuicio de los derechos que tienen los trabajadores de acuerdo con la Ley.

**ARTÍCULO 8. PUBLICACIONES.** La Empresa ordenará con destino al Sindicato el servicio de:

1. Fotocopias en una cantidad que no exceda de 12.000 unidades por año de vigencia convencional en forma gratuita.
2. Un número de ejemplares de la Convención equivalentes al número de trabajadores de la Empresa y treinta (30) más de la Convención Colectiva que suscriba con el sindicato, en forma gratuita para ser distribuida entre el personal de la Empresa.
3. La creación y funcionamiento de una cuenta de correo electrónico para la organización sindical, con acceso a los trabajadores de la Empresa; cuyo uso debe cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para la organización empresarial y dados a conocer previamente por la empresa mediante el manual de funcionamiento respectivo. Dicha cuenta debe ser instalada únicamente en un equipo de EDEQ S.A. E.S.P. El incumplimiento de una cualquiera de estas condiciones dará derecho a la Empresa a cancelar la cuenta, previa explicación de la organización sindical y análisis del caso por las partes.

**ARTÍCULO 9. VÍNCULO LABORAL.** Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores, serán celebrados a término

indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los trabajadores particulares, las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales. No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el término que dure la obra o trabajo.

## **ARTÍCULO 10. DEL REGIMEN DE PENSIONES Y CESANTIAS, DE LOS EFECTOS SALARIALES Y DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN.**

**1. REGIMEN DE PENSIONES Y CESANTIAS.** A partir del 1 de enero de 1998 el régimen de pensiones y cesantías de todos los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir de dicha fecha, será el legal vigente.

**2. DE LOS EFECTOS SALARIALES.** A partir del 1 de enero de 1998 los beneficios y auxilios convencionales que en la actualidad se estén reconociendo a los trabajadores sin que hayan sido tenidos en cuenta como salario, tampoco lo serán en lo sucesivo; pero aquellos que hayan sido reconocidos como salariales seguirán teniendo ese efecto.

**3. TRABAJADORES EN MISIÓN.** La contratación de trabajadores en misión con empresas de servicios temporales se permite en los términos de ley hoy vigentes y con las modificaciones aquí establecidas, vale decir, que el cargo a llenar solo podrá contratarse por un plazo de cuatro meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo, pero una vez vencidos los términos señalados y en caso de mantenerse el cargo ocupado con un trabajador en misión, a partir del día siguiente se entenderá que la Empresa lo ha contratado, a partir de esa fecha, directa e indefinidamente y el trabajador tendrá derecho a los beneficios convencionales en los términos que le pueden corresponder según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

## **CAPITULO II**

### **SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES**

#### **ARTÍCULO 11. SALARIOS**

**1. AUMENTO DE SALARIOS.** A partir del primero (1) de enero de dos mil catorce (2014) los salarios de los trabajadores se actualizarán por el producto de los siguientes factores, certificados por el DANE: con el IPC ponderado nacional del año inmediatamente anterior más uno punto cinco (1,5) para cada uno de los años de vigencia de la Convención.

Si al aplicar el porcentaje resultaren fracciones de pesos, éstos se aproximarán al peso por exceso o por defecto de cincuenta centavos (\$0.50).

**PARAGRAFO ÚNICO:** Se entiende por IPC, Ponderado Nacional año completo, el Índice de Precios al Consumidor, total nacional, certificado por la entidad competente para los 12 meses anteriores.

**2. ESTRUCTURA SALARIAL.** Desde el primero (1) de enero de dos mil catorce (2014) la estructura salarial, aplicado el aumento correspondiente a este año, es la que se detalla a continuación;

CARGO	IPC + 1,5
	SALARIO AÑO 2014 EN PESOS
Auxiliar Administrativo 1 / Auxiliar Técnico 1	981.415
Auxiliar Técnico 2	1.045.965
Auxiliar Administrativo 3/ Auxiliar Técnico 3	1.099.289
Auxiliar Administrativo 4/ Auxiliar Técnico 4	1.147.236
Auxiliar Administrativo 5	1.227.635
Asistente Técnico 1	1.358.102
Asistente Administrativo 1/ Asistente Técnico 2	1.523.243
Asistente Administrativo 2	1.606.711
Asistente Administrativo 3 /Asistente Técnico 3	1.679.257
Profesional 1	2.812.339
Profesional 2	3.152.384
Profesional 3	3.424.600
Profesional 5	4.097.454
Jefe de Área	4.094.088

**ARTÍCULO 12. VACACIONES.** La Empresa reconocerá a los trabajadores diez y seis (16) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio.

Para el cómputo de las vacaciones de los trabajadores provenientes de las Empresas Públicas de Armenia, se tendrá en cuenta su fecha de ingreso a dicha Empresa.

**ARTÍCULO 13. PRIMA DE VACACIONES.** La Empresa concederá una prima anual de vacaciones consistente en treinta días (30) de salario. Esta prima será pagadera al momento en que el trabajador entre a disfrutarlas.

**ARTÍCULO 14. PRIMA DE SERVICIOS.** La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores una prima anual de servicios equivalente a ochenta y cuatro (84) días de salario, pagaderos por semestres del calendario en la siguiente forma: cuarenta y dos (42) días a más tardar el último día de junio y

cuarenta y dos (42) días a más tardar el veinte (20) de diciembre, a quienes trabajen todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Es entendido que en esta prima de servicios se incluyen el número de días legales de la prima de servicios y de navidad de que trata la ley como derechos mínimos para los trabajadores.

**ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad de la siguiente forma:

1. Para los trabajadores que cumplan cinco (5) años consecutivos al servicio de la Empresa, reconocerá el equivalente a doce (12) días del salario y se otorgarán dos (2) días hábiles de descanso remunerados.
2. Para los trabajadores que cumplan diez (10) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a veintidós (22) días del salario y se otorgarán tres (3) días hábiles de descanso remunerado.
3. Para los trabajadores que cumplan quince (15) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a veintinueve (29) días del salario actual y se otorgarán cuatro (4) días hábiles de descanso remunerado.
4. Para los trabajadores que cumplan veinte (20) años consecutivos de trabajo al servicio de la Empresa, se reconocerá el equivalente a treinta y seis (36) días del salario y se otorgarán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Esta prima se causará cuando el trabajador cumpla cinco (5) años, diez (10) años, quince (15) años y veinte (20) años de servicios y se pagará en la quincena siguiente; para el cómputo de tiempo y en cuanto se refiere a los trabajadores que laboraban en las Empresas Públicas de Armenia, se les tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en dicha Empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Esta prima de antigüedad no sufrirá interrupciones en los siguientes casos:

1. Permisos remunerados.
2. Permisos sindicales.
3. Incapacidades.

**ARTÍCULO 16. PRIMA DE JUBILACIÓN.** La Empresa pagará a sus trabajadores que cumplan veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos y que hayan cumplido cuarenta y seis años (46) o más años de edad, una prima de jubilación de trescientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y siete pesos (\$362.837) actualizada a 2014.

A partir del 1 de enero de 2015 y para los años siguientes de vigencia de la presente convención (2016 y 2017) esta cifra se incrementará con el IPC ponderado nacional año completo.

Después de los cuarenta y seis años (46) y hasta los cincuenta (50) años de edad, al valor de trescientos sesenta y dos mil ochocientos treinta y siete pesos (\$362.837) actualizado, se le adicionará un 10% de dicho valor.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Así mismo al trabajador se le otorgará, con la causación del derecho consagrado en este artículo, en cada uno de los años que estipula la escala de la primera jubilación referenciada, seis (6) días hábiles de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se entenderá que para los trabajadores beneficiados con el presente artículo, la Empresa garantizará su estabilidad laboral y en caso de faltas disciplinarias deberán cumplirse cabalmente los procedimientos establecidos a través del Comité Obrero Patronal, y demás normas convencionales pertinentes.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Lo dispuesto en este artículo sobre primas de jubilación, será revisable en Convenciones Colectivas futuras, pero en ningún momento será desmejorada en sus efectos de beneficios a los trabajadores hasta tanto el tiempo de su ejecución prescriba.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Esta prima se causará una vez el trabajador cumpla veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y cuarenta y seis (46), cuarenta y siete (47), cuarenta y ocho (48), cuarenta y nueve (49) y cincuenta (50) años de edad. El pago se realizará en la quincena siguiente a la causación del derecho, siempre y cuando no se haya procesado la nómina respectiva.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Las normas contenidas en el presente artículo sólo se aplicarán a los trabajadores que fueron trasladados de las Empresa Públicas de Armenia, a la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P.

**ARTÍCULO 17. AUXILIO DE TRANSPORTE.** A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) y durante cada año de vigencia de la presente Convención, la Empresa pagará a cada uno de los trabajadores sin límite de salario, el auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.



Sintraelecol

**ARTÍCULO 18. FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIOS.** Para la liquidación de primas y prestaciones sociales, se tendrá en cuenta la siguiente tabla, la cual incluye los únicos factores salariales que se relacionan a continuación, de acuerdo a cada prestación:

**PRIMA DE SERVICIOS  
FACTORES**

Sueldo Básico (mes) x 42  
30

Auxilio de Transporte (mes) x 42  
30

Prima de antigüedad x 42  
360

Prima de Jubilación x 42  
360

**PRIMA NAVIDAD  
FACTORES**

Sueldo Básico (mes) x 42  
30

Auxilio de Transporte (mes) x 42  
30

Prima de Servicios x 42  
360

Prima de Vacaciones x 42  
360

Prima de Antigüedad x 42  
360

Prima de Jubilación x 42  
360

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD  
FACTORES**

Sueldo Básico (mes) x No. días prima



30

Auxilio de Transporte (mes) x No. días prima

30

Horas Extras Suplementarias (año) x No. de días prima

360

Dominicales, festivos, recargos nocturnos (año) x No. días prima

360

Prima de jubilación x No. días prima

360

## **VACACIONES**

### **FACTORES**

Sueldo básico (mes) x No. días Vacaciones

30

Auxilio de Transporte (mes) x No. días vacaciones

30

Prima de servicios x No. días vacaciones

360

Prima de antigüedad x No. días de vacaciones

360

Prima de jubilación x No. días de vacaciones

360

## **PRIMA DE VACACIONES**

### **FACTORES**

Sueldo Básico (mes)

Auxilio de Transporte (mes)

Prima de Servicios

12

Prima de antigüedad

12

Prima de jubilación

12

## CESANTIAS FACTORES

Sueldo Básico (mes)

Auxilio de Transporte (mes)

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Horas Extras o suplementarias (año)

12

Recargos Nocturnos (año)

12

Prima de navidad

12

Prima de servicios

12

Prima de antigüedad

12

Prima de vacaciones

12

Prima de jubilación

12

## JUBILACIÓN FACTORES

Sueldo Básico (año)

12

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Horas extras o suplementarias (año)

12

Recargos Nocturnos (año)

12



Auxilio de transporte (año)

12

Prima de Navidad

12

Prima de servicios

12

Prima de Antigüedad

12

Prima de Vacaciones

12

Reajuste año

12

Prima de Jubilación

12

**INVALIDEZ  
FACTORES**

Sueldo Básico (año)

12

Dominicales y feriados laborados (año)

12

Horas extras o suplementarias (año)

12

Recargos nocturnos (año)

12

Auxilio de Transporte (año)

12

Prima de Navidad

12

Prima de Servicios

12

Prima de Antigüedad

12

Prima de Vacaciones

12

Reajuste año

12

Prima de Jubilación

12

**ARTÍCULO 19. PENSION DE JUBILACIÓN.** La Empresa reconocerá a sus trabajadores la pensión de jubilación de conformidad con las disposiciones legales a excepción de los trabajadores que vienen trasladados de las Empresas Públicas de Armenia, para quienes el régimen a aplicar será el siguiente:

1. La Empresa jubilará a los trabajadores que hayan cumplido cincuenta (50) años de edad, y veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos.
2. El valor de esta pensión de jubilación será equivalente al noventa (90%) del salario promedio devengado por el trabajador durante el último año de servicio.
3. La Empresa reconocerá pensión de jubilación a los trabajadores que hayan cumplido veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos y cuarenta y cinco o más años de edad, en los siguientes casos: Invalidez y gran invalidez ocasionadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional o en caso de muerte.

Respecto a la invalidez, se entenderá previa calificación por parte de Colpensiones o la EPS y si alguno de estos asumiere el pago de las prestaciones correspondientes, la Empresa quedará exonerada del pago, pero sólo en la parte en que aquella Institución la cubra, pues la Empresa quedará obligada al pago que faltare para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en materia de pensión de jubilación.

### CAPITULO III

### EDUCACIÓN

**ARTÍCULO 20. BECAS.** A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) la Empresa pagará a sus trabajadores becas por una suma equivalente a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes y para cada año de vigencia de la presente convención, la misma suma. Las becas se pagarán así:

1. Becas Universitarias: Hasta por la suma de \$571.425 semestrales.

2. Becas para estudiantes de bachillerato, estudios técnicos, tecnológicos, hasta por la suma de \$274.388 semestrales.
3. Becas para estudiantes de cuarto y quinto grado de primaria hasta por la suma de \$137.135 semestrales.

Las anteriores sumas se incrementarán cada año de vigencia de la presente Convención, en el mismo porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual vigente.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Podrá hacer uso de las becas el trabajador que compruebe estar estudiando, en su defecto uno de sus hijos y careciendo de estos, la esposa (o), en ambos casos deberán comprobar estar en las mismas circunstancias del trabajador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Se perderá el derecho a disfrutar de las becas antes relacionadas en el evento de perderse el semestre o año lectivo correspondiente.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El auxilio de becas no será factor prestacional.

**PARÁGRAFO CUARTO:** La Empresa continuará dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, reorientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica y técnica, y hacia la atención de los servicios al usuario, principalmente.

**ARTÍCULO 21. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Los cupos establecidos por la Ley sobre contratos de aprendizaje, se adjudicarán preferencialmente a los hijos de los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por el SENA o COMFENALCO o quien haga sus veces y la preselección adelantada por la Empresa.

## CAPITULO IV

### SALUBRIDAD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

**ARTÍCULO 22. SEGURO DE VIDA.** La Empresa tomará un seguro colectivo de vida que ampare a cada uno de los trabajadores por una suma equivalente a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada uno de los años de vigencia de la convención; seguro que comprende los siguientes amparos: muerte natural, doble indemnización por muerte accidental e indemnizaciones por desmembramiento.

**PARÁGRAFO:** La Empresa por mera liberalidad, podrá analizar los cargos que presentan un alto riesgo de accidentalidad en razón del cargo que desempeña

para incrementar el presente amparo, estableciendo el valor del seguro de vida; también podrá revisar otros esquemas de seguro de vida.

**ARTÍCULO 23. REUBICACIÓN LABORAL.** La Empresa procurará que cuando un trabajador por accidente de trabajo, enfermedad profesional o no profesional, quedare inhabilitado para determinada labor, se le ocupará en un puesto que su condición física le permita desempeñar, sin desmejorar su salario.

**ARTÍCULO 24: CHEQUEO MÉDICO.** La Empresa hará practicar a todo el personal los siguientes exámenes médicos, por cada año de vigencia de la convención:

1. Un examen de próstata para mayores de cuarenta (40) años
2. Un examen de citología a todas las funcionarias
3. Un examen de optometría a todos los funcionarios
4. Un examen de mamografía según recomendación médica
5. Un examen de sangre a todos los funcionarios

**ARTÍCULO 25. PAGO DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD.** La Empresa pagará a los trabajadores que sean incapacitados por Colpensiones o por una EPS o por el médico de la Empresa, la totalidad del salario por todo el tiempo que dure incapacitado sin exceder de ciento ochenta (180) días. Lo que exceda de este término se resolverá de conformidad con la Ley.

Estas incapacidades serán cubiertas en su totalidad con el salario que esté devengando el trabajador al momento de producirse la incapacidad. A su vez el trabajador endosará la respectiva incapacidad para que la Empresa cobre a Colpensiones o a la EPS el valor de ella.

**ARTÍCULO 26. SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES.** La Empresa auxiliará a los beneficiarios de los trabajadores reconocidos por la Caja de Compensación Familiar con el sesenta y cinco (65%) del valor de la consulta por servicio de medicina general y consulta odontológica, el cuarenta por ciento (40%) del valor de la consulta con los especialistas, el 40% del valor de la fórmula por droga. A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) se fija un tope equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Cuando se agote este rubro la Empresa financiará el ciento por ciento (100%).

El 60% del valor de la fórmula por droga y el ciento por ciento (100%) del valor de los exámenes de laboratorio y citología, serán financiados al trabajador para ser descontado en el transcurso de hasta noventa (90) días siguientes a la cancelación de la cuenta de cobro a la Caja de Compensación por parte de la Empresa.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

**ARTÍCULO 27. SALUD OCUPACIONAL.** 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 estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las resoluciones Nos. 2013 de 1986, 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social, el Decreto 614 de 1984 expedido por el Gobierno Nacional, y en los Acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, consignadas en el Acta de reunión del 15 y 16 de octubre de 1992 y demás normas legales que regulan la materia. Este programa será de funcionamiento permanente y estará constituido por los siguientes subprogramas:

1. Medicina preventiva
2. Medicina del Trabajo
3. Higiene y Seguridad Industrial

Los Representantes de los trabajadores y los de la Empresa en los Comités paritarios de salud ocupacional, promoverán y participarán en todas las actividades del programa de salud ocupacional que se adelanta en la Empresa con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos en la ley. Los comités paritarios de salud ocupacional ejercerán la vigilancia, evaluación y seguimiento continuo en la gestión de los programas de salud ocupacional que se adelanten en la Empresa.

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y desarrollo de los programas, el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Empresa, formulará las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la Empresa al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de la administradora de riesgos laborales.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional participará en las investigaciones de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

**ARTÍCULO 28. DOTACIÓN.** La Empresa continuará suministrando anualmente a sus trabajadores, sin limitaciones a la cuantía de sus remuneraciones, tres (3) pares de zapatos y cuatro (4) uniformes de buena calidad, de común acuerdo entre las partes.

Los trabajadores de sexo masculino que por la clase de labores que realizan no requieran estar uniformados, recibirán esta dotación a su elección. A partir del primero (1) de enero de dos mil catorce (2014) la dotación será equivalente a la suma de \$563.526 y para los años siguientes de la vigencia de la presente Convención, la anterior suma se incrementará en el IPC año completo.

Al personal femenino se le entregarán cuatro (4) uniformes y cuatro (4) pares de zapatos de uso obligatorio de lunes a jueves y previa programación por el Área de Gestión Humana. El uniforme para el personal femenino se entregará el primer trimestre de cada año.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La Empresa se compromete a hacer entrega de capas de caucho a todos los trabajadores que por ocasión del trabajo necesiten estos implementos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las dotaciones relacionadas anteriormente serán entregadas en el primer trimestre de cada año.

En caso de incumplimiento de la Empresa, la reclamación la hará el representante legal del Sindicato en nombre de todos sus afiliados.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El valor de la dotación no constituye factor prestacional.

## CAPITULO V

### BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 29. AFILIACION A CASA CARCEL DE CHÓFERES.** La Empresa afiliará por su cuenta a todos los conductores y a los trabajadores que la Empresa considere, a la casa cárcel de chóferes cubriendo el valor de la afiliación y la cuota de sostenimiento a que haya lugar.

**ARTÍCULO 30. FOMENTO COOPERATIVO.** A partir del primero (1) de enero de dos mil catorce (2014) la Empresa auxiliará a la Cooperativa de Trabajadores y al Fondo de Empleados con la suma de \$989.546. Para los siguientes años de vigencia de la presente Convención, esta suma se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC, ponderado Nacional año completo.

**ARTÍCULO 31. FONDO DE VIVIENDA.** La Empresa capitalizará el Fondo de Vivienda con cincuenta salarios (50) mínimos legales mensuales vigentes durante cada año de la vigencia de la presente convención. El interés que fije el Fondo no podrá exceder anualmente del IPC + 5 puntos.



**ARTÍCULO 32. CALAMIDAD DOMÉSTICA.** La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., capitalizará el Fondo de Calamidad Doméstica con una suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, durante cada año de vigencia de la presente convención. El plazo máximo de los préstamos no podrá superar los doce (12) meses.

**ARTÍCULO 33. PREMIO PARA EL MEJOR TRABAJADOR DEL AÑO.** La Empresa reconocerá y pagará a tres (3) trabajadores seleccionados así: uno de la Subgerencia de Transmisión y Distribución, uno de la Subgerencia Comercial y uno de la Subgerencia Administrativa y Financiera y Áreas de Apoyo, el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada uno, durante cada año de vigencia de la convención, y dos tiquetes aéreos ida y regreso a cualquier destino del país, para cada trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El Comité de Escalafón se encargará de reglamentar dentro de los dos primeros meses de cada año el procedimiento para la elección de los tres mejores trabajadores, del año inmediatamente anterior. El procedimiento se ejecutará durante el mes de marzo, y la elección se comunicará el segundo viernes del mes de abril.

El presente premio no constituye factor prestacional.

**ARTÍCULO 34. FESTIVIDAD NAVIDEÑA.** La Empresa hará la fiesta a los niños de los trabajadores.

**ARTÍCULO 35. DERECHOS DE CONEXIÓN.** La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., libera del pago de conexión de energía a todos los trabajadores que laboren en ella, por una sola vez cuando la casa sea el único patrimonio del trabajador.

**ARTÍCULO 36. PERMISOS REMUNERADOS.** La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados en los siguientes eventos:

1. En caso de maternidad dos (2) días.
2. En caso de boda cinco (5) días.
3. En caso de calamidad doméstica hasta por tres (3) días.

**ARTÍCULO 37. COMITÉ DEPORTIVO.** La Empresa de acuerdo con el rubro presupuestal designado a deportes, patrocinará dos equipos de fútbol, uno de tejo, dos de baloncesto; uno femenino y otro masculino y los equipos que la Empresa considere conveniente patrocinar.

Dicho patrocinio constará de uniforme completo de acuerdo con la actividad relacionada anteriormente y el pago de los respectivos arbitrajes.

Este presupuesto será administrado por el Comité de Deportes previa presentación de la lista de sus integrantes, para un número de veintidós 22 por cada equipo de fútbol y 10 por cada uno de baloncesto.

El Comité de Deportes estará integrado paritariamente por trabajadores operativos y profesionales de la Empresa, escogidos por ellos mismos.

El valor aportado a este comité no constituye factor prestacional.

**ARTÍCULO 38. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN.** A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) la Empresa reconocerá un auxilio de alimentación al trabajador en la siguiente forma:

1. Cuando el trabajador en razón del trabajo que esté realizando no pueda desplazarse a su domicilio en el horario de las 12:00 m. a la 1:30 p.m. y que por orden del Jefe de Área o líder de equipo deba continuar laborando, la Empresa reconocerá la suma de \$7.261 y para los años de vigencia siguientes, esta suma se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC, ponderado nacional año completo. El reconocimiento del almuerzo podrá ser también en especie.
2. En lo referente a la comida la Empresa discrecionalmente reconocerá el auxilio de alimentación. El valor de dicho reconocimiento podrá ser en especie o por la suma de \$5.552, a partir del inicio del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) y para los años siguientes de vigencia de la presente convención, este valor se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC ponderado Nacional año completo.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

**ARTÍCULO 39. GAFAS Y AURICULARES.** La Empresa reconoce y pagará a los trabajadores los siguientes valores:

1. El 75% del valor de los lentes y otros implementos auriculares que por prescripción médica de la EPS o el facultativo al servicio de la Empresa, sean indispensables al trabajador.
2. El 75% para compra de los aros de las gafas sobre un valor máximo de \$65.973 a partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014) y para los años siguientes de vigencia de la presente convención, esta suma se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC, ponderado nacional año completo.
3. El auxilio para el personal jubilado de la Empresa, que por motivo de su edad pase a compartir la pensión de jubilación con la de Colpensiones o un Fondo Administrador de Pensiones, será el valor total de los lentes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El presente auxilio no constituye factor prestacional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El presente auxilio, por cada año de vigencia convencional, no podrá superar el tope de ciento treinta (130) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**ARTÍCULO 40. AUXILIO POR MATERNIDAD.** A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014), la Empresa reconocerá un auxilio a los trabajadores por una suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, por el nacimiento de cada hijo, ocurrido a partir del primero (1) de septiembre de dos mil trece (2013), el cual se pagará previa presentación del Registro Civil de Nacimiento.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

#### **ARTÍCULO 41. AUXILIO FÚNEBRE**

1. A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014), cuando un trabajador al servicio de la Empresa fallezca, la Empresa pagará como aporte funerario una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si falleciera en otra ciudad diferente a la capital del Departamento del Quindío, el traslado se hará por cuenta de la Empresa, siempre y cuando el Sistema General de Seguridad Social no cubra este riesgo.

2. A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014), la Empresa reconocerá una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por muerte de padre, madre, compañera(o), esposa(o), hermana(o) o hija(o), que dependan económicamente del trabajador. La Empresa cada año actualizará el registro de los familiares que dependan económicamente del trabajador.

El presente auxilio no constituye factor prestacional.

### **CAPITULO VI**

#### **BENEFICIOS SINDICALES**

#### **ARTÍCULO 42. PERMISOS Y PRESTACIONES SINDICALES.**

La Empresa reconocerá los siguientes permisos:

1. Permiso sindical remunerado por un (1) día semanal para un integrante de la Junta Directiva para atender las actividades sindicales, previa presentación de la

programación mensual ante el Jefe de Área Gestión Humana, con el objeto de permitir un normal desarrollo de las funciones de la Empresa .

2. Permiso sindical remunerado a diez (10) integrantes de la Junta Directiva del Sindicato por dos horas cada quince (15) días y a partir de las 4:00 p.m., y previa comunicación ante Jefe de Área Gestión Humana para poder establecer los respectivos reemplazos.

3. La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores para asistir a Congresos, plenums y cursos sindicales del orden Nacional e Internacional, hasta por veinte (20) días al año, sin que exceda de tres (3) días y dos (2) participantes por evento, previa presentación de la invitación correspondiente ante el Jefe de Área Gestión Humana.

4. La Empresa concederá permiso sindical permanente a uno o más trabajadores que resultaren elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional, la Empresa reconocerá y otorgará el respectivo permiso remunerado sindical permanente, por el tiempo que dure dicha designación. Estos permisos se empezarán a utilizar una vez se formalice la inscripción de la Junta Directiva Nacional. Durante el tiempo en que el directivo sindical esté haciendo uso de este permiso, la Empresa reconocerá viáticos por los días hábiles del respectivo mes, en la forma que se pacte en esta Convención y no constituirán factor salarial.

5. La Empresa otorgará permiso sindical remunerado a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.

La Empresa reconocerá las siguientes prestaciones:

1. A partir del primero (1) de enero del año dos mil catorce (2014), la Empresa descontará a todos los trabajadores sindicalizados y a los que disfruten del beneficio de la Convención, anualmente, el equivalente al incremento correspondiente a los primeros quince (15) días, previo requerimiento de SINTRAELECOL.

2. **Fomento Sindical:** para el año 2014, La Empresa reconocerá para el primer año de la presente Convención la suma de \$3.958.192 y para los años siguientes de vigencia de la presente Convención, esta suma será incrementada en un porcentaje equivalente al IPC ponderado Nacional año completo, para atender actividades de fomento sindical y los gastos de desplazamiento de los delegados a la Asamblea Nacional Ordinaria de SINTRAELECOL.

3. La Empresa entregará a SINTRAELECOL Subdirectiva Quindío y por una sola vez, la suma de \$16.000.000 dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente convención.

4. Se suministrarán diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso, anualmente, para ser utilizados por el Presidente o su delegado de la Junta Directiva.

**5. Viáticos sindicales y oficiales:** Cuando la Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores o su Asamblea General envíe trabajadores en comisión de trabajo sindical, o tratamiento médico ambulatorio fuera del Departamento del Quindío, se les pagará viáticos así:

A partir del inicio del primer año de vigencia de la presente Convención la Empresa reconocerá para las ciudades de Pereira y Manizales, la suma de \$40.000 para la primera y \$60.000 para la segunda, y para las demás ciudades del país la suma de \$160.000. Los siguientes años de vigencia de la presente Convención, estas sumas se incrementarán en un porcentaje igual al IPC, ponderado nacional del año anterior.

Para el cumplimiento de la comisión en la ciudad de Manizales, que requiera pernoctar, se reconocerá la suma de \$100.000 como totales y únicos viáticos. No se reconoce en ningún caso suma de dinero alguna adicional a la establecida en el presente artículo para la ciudad de Pereira.

La Empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P., reconocerá y pagará el valor total de los peajes cuando para el cumplimiento de la Comisión tenga que desplazarse a otra ciudad del país.

**ARTÍCULO 43. ACUERDO MARCO SECTORIAL. VIÁTICOS, AUXILIOS, GARANTIAS Y OTROS.** Se concede a partir de la fecha permiso remunerado permanente a un directivo de la Seccional SINTRAELECOL QUINDÍO, este permiso se acuerda por el período establecido estatutariamente en cada organismo sindical.

#### **GARANTIAS SINDICALES**

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.

Las Empresas mantienen los fueros sindicales y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

Se garantiza, igualmente, el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes.

**ARTÍCULO 44. DESCUENTOS SINDICALES.** La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL NACIONAL y a SINTRAELECOL QUINDIO el valor de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias en la proporción establecida en los estatutos. Los descuentos extraordinarios se someterán a los señalados en la ley y cualquiera otra deducción que ordene la junta Directiva de SINTRAELECOL QUINDIO de acuerdo con los Estatutos.

**PARÁGRAFO:** La Empresa entregará oportunamente al sindicato la relación detallada de dichos descuentos.

**ARTÍCULO 45. VIGILANCIA DE LA CONTRATACIÓN.** La Empresa suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición solicite SINTRAELECOL para los efectos previstos en el artículo 66 de la ley 80 de 1993.

**ARTÍCULO 46. BONIFICACIÓN POR SUSCRIPCIÓN DE ESTA CONVENCION.** La Empresa otorgará una bonificación de \$200.000.000 por la firma del presente acuerdo convencional. Esta suma de dinero será distribuida entre todos los trabajadores de la Empresa con contrato de trabajo entre el 31 de agosto de 2013 y el 12 de junio de 2014, suma que será pagada el 15 de julio de 2014.

**ARTÍCULO 47. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.** Los trabajadores vinculados a la Empresa con contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de enero del año dos mil cuatro (2004) que fueron despedidos sin justa causa, tendrán derecho al reconocimiento de una indemnización correspondiente a la tabla legal vigente que ampare al trabajador a la fecha del despido.

Los trabajadores que hayan sido vinculados a la Empresa con contrato a término indefinido antes del 1 de enero de 2004 y que tuvieron contrato de trabajo vigente a la firma de la presente convención y fueron despedidos sin justa causa después del primero (1) de Septiembre de 2013, tendrán derecho al reconocimiento de una indemnización correspondiente a la tabla legal vigente que ampare al trabajador a la fecha del despido, mejorada en un 30%.

**ARTÍCULO 48. CAMPO DE APLICACIÓN.**

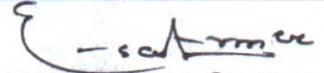
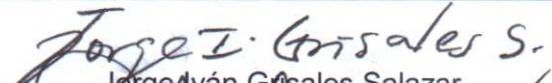
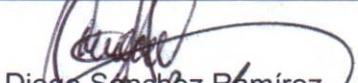
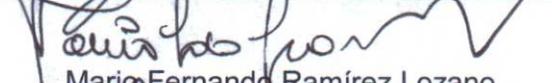
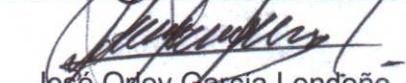
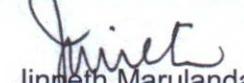
**DE LAS EXCLUSIONES:** A partir del 1 de enero de 1998 se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales, todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para los directivos de tercer nivel jerárquico de la Empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para que las exclusiones entren en vigencia, deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles.

**ARTÍCULO 49. PAGO ÚNICO DE RETROACTIVIDAD.** El pago del retroactivo por concepto de salarios y prestaciones causados entre el primero (1) de enero de 2014 y el 30 de junio de 2014 será pagado el 15 de julio de 2014. El presente pago constituye factor salarial.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo a los doce (12) días del mes de junio del año dos mil catorce (2014).

<p><b>EMPRESA DE ENERGÍA DEL QUINDÍO</b> <b>EDEQ S.A. E.S.P.</b></p>	<p><b>SINTRAELECOL</b></p>
 <p>Cesar Augusto Velasco Ocampo Gerente General</p>	 <p>Pablo Emilio Santos Nieto Representante Legal</p>
<p><b>Negociadores</b></p>	<p><b>Negociadores</b></p>
 <p>Jorge Iván Grisales Salazar</p>	 <p>Diego Sánchez Ramírez</p>
 <p>Mario Fernando Ramírez Lozano</p>	 <p>José Orley García Londoño</p>
 <p>Jinneth Marulanda Zapata</p>	 <p>Oscar López Espinosa</p>