

TABLA DE CONTENIDO

PREAMBULO	3
CAPÍTULO I	3
NORMAS GENERALES	3
Artículo 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES	3
Artículo 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	3
Artículo 3. CONTINUIDAD DE DERECHOS	4
Artículo 4. LEYES Y DECRETOS POSTERIORES	4
Artículo 5. CAMPO DE APLICACIÓN	4
Artículo 6. SUSTITUCIÓN PATRONAL	4
Artículo 7. DERECHO DE INFORMACIÓN	5
Artículo 8. VIGENCIA	5
CAPÍTULO II	5
DERECHOS SINDICALES	5
Artículo 9. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	5
Artículo 10. FUERO SINDICAL	6
Artículo 11. PERMISOS SINDICALES	6
Artículo 12. PACTOS COLECTIVOS	7
Artículo 13. AUDIENCIAS	8
Artículo 14. DESCUENTOS SINDICALES	8
Artículo 15. AYUDAS PARA EL SINDICATO	8
CAPÍTULO III	9
AUXILIOS Y SUBSIDIOS	9
Artículo 16. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN	9
Artículo 17. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR	11
Artículo 18. OBSEQUIO NAVIDEÑO	11
Artículo 19. DESCUENTO DEL VALOR DEL CONSUMO DE ENERGÍA	12
CAPÍTULO IV	13
BIENESTAR SOCIAL	13
Artículo 20. PRÉSTAMOS DE VIVIENDA	13
Artículo 21. CENTRO VACACIONAL	14
Artículo 22. CUOTAS A ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL	15
Artículo 23. SALUD OCUPACIONAL	15
Artículo 24. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO	16
Artículo 25. AUXILIO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO	18
Artículo 26. TRÁMITE Y PAGO DE INCAPACIDADES	18
Artículo 27. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS	19
Artículo 28. SEGURO DE VIDA	19
Artículo 29. SERVICIO PARA CONDUCTORES	19
Artículo 30. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES	20
Artículo 31. CAPACITACIÓN	20
Artículo 32. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES	20

CAPÍTULO V	21
SERVICIOS MÉDICOS.....	21
Artículo 33. SERVICIO MEDICO PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR.....	21
CAPÍTULO VI.....	23
Artículo 34. JORNADA DE TRABAJO.....	23
Artículo 35. DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS	24
Artículo 36. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES.....	24
CAPÍTULO VII	26
SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES	26
Artículo 37. AUMENTO DE SALARIOS.....	26
Artículo 38. AUXILIO APRENDICES SENA.....	26
Artículo 39. AUXILIO DE TRANSPORTE.....	27
Artículo 40. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	27
Artículo 41. QUINQUENIOS	28
Artículo 42. AUXILIO DE DESPLAZAMIENTO.....	29
Artículo 43. VIÁTICOS	29
Artículo 44. PRIMA DE JUNIO	30
Artículo 45. PRIMA DE VACACIONES.....	31
Artículo 46. PRIMA DE NAVIDAD	31
Artículo 47. PAGO DE CESANTÍAS	32
Artículo 48. AUXILIO COMPLEMENTARIO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ.....	32
Artículo 49. PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....	32
Artículo 50. DE LOS EFECTOS SALARIALES	34
CAPÍTULO VIII	35
REGLAMENTACIONES ESPECIALES	35
Artículo 51. ACREDITACIÓN.....	35
Artículo 52. LIQUIDACIÓN DE PAGOS.....	35
Artículo 53. ESTABILIDAD LABORAL	35
Artículo 54. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.....	37
Artículo 55. CONTRATISTAS.....	38
Artículo 56. CONTRATACION CON TERCEROS	38
Artículo 57. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	40
Artículo 58. ESTRUCTURA DE CARGOS	41
Artículo 59. SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO	41
Artículo 60. BENEFICIOS PARA NUEVAS VINCULACIONES	41
Artículo 61. SELECCIÓN DE PERSONAL.....	43
Artículo 62. ACUERDO MARCO SECTORIAL.....	44
SECCIÓN I. ANTECEDENTES	44
SECCIÓN II. EL ACUERDO MARCO SECTORIAL.....	44
SECCIÓN III. COMPROMISOS.....	45
SECCIÓN IV. SITUACION ACTUAL	46
Artículo 63. DEFINICION DE IPC PONDERADO NACIONAL.....	47
Artículo 64. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION	47

PREAMBULO

En Bogotá, D.C. a los 23 días del mes de Abril de 2004, se reunieron los señores José Antonio Vargas Lleras y Jorge Armando Pinzón Barragán, en representación de la Empresa de Energía de Bogotá, S.A. Empresa de Servicios Públicos y los señores Jairo Carbonel Quintero, Carlos Eduardo Bello Vargas, Luis Alberdi Sánchez Obregoso, Omar Enrique Bolaños Aranda, Jorge Enrique Reina Caro y Luis Ángel Farfán Triana en representación del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, “Sintraelec”, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Las normas que a continuación se consignan regirán las relaciones individuales y colectivas entre la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. y sus trabajadores por un período de cuatro (4) años, contados a partir del 1 de Enero de 2004 y hasta el 31 de Diciembre de 2007.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por EMPLEADOR la Empresa de Energía de Bogotá, S.A. Empresa de Servicios Públicos y por SINDICATO el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia – SINTRAELECOL.

Artículo 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se funda en los principios laborales consagrados en la Constitución y disposiciones legales aplicables a los Trabajadores.

Artículo 3. CONTINUIDAD DE DERECHOS

Todas las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo anteriores, laudos arbitrales, acuerdos nacionales adoptados por la Empresa de conformidad con las normas legales, continúan vigentes con las modificaciones que se hacen en esta Convención.

Artículo 4. LEYES Y DECRETOS POSTERIORES

Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva se dictaren normas legales más favorables para los intereses de los Trabajadores, que las contenidas en ella y que obliguen a la Empresa, prevalecerán aquellas.

Artículo 5. CAMPO DE APLICACIÓN

Esta Convención Colectiva de Trabajo se aplica a los trabajadores de la Empresa de Energía de Bogotá S.A., Empresa de Servicios Públicos, en forma integral y de conformidad con la Ley. Quedan excluidos de su aplicación quienes desempeñen las funciones inherentes a los actuales cargos de Gerente General, Gerente, Secretario General, Jefe de Oficina, Asesor, Coordinador de área, Tesorero, Contador y Asistente.

Artículo 6. 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.

Artículo 7. DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa 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. 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.

La negativa de la Empresa a entregar una información, se motivará por escrito.

Artículo 8. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años contados a partir del primero (1º) de enero de dos mil cuatro (2004) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil siete (2007).

Las partes acuerdan que se dará cumplimiento al Artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo referente a la Convención que se firma.

CAPÍTULO II

DERECHOS SINDICALES

Artículo 9. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La Empresa de Energía de Bogotá, S.A. Empresa de Servicios Públicos, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia – SINTRAELECOL, con Personería Jurídica N° 1.983 de julio de 1975, como la entidad que representa a los trabajadores de la Empresa a quienes les sea aplicable la presente Convención Colectiva de Trabajo, en conformidad a lo establecido en el número 1 del artículo 471 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 10. FUERO SINDICAL

La Empresa reconocerá fuero sindical a los Directivos del Sindicato en los términos en que la Ley confiere dicho fuero.

Parágrafo Único: La Empresa aumentará en dos (2) meses más de lo que determina la Ley, el fuero sindical a los miembros de la Seccional Bogotá – Cundinamarca.

Artículo 11. PERMISOS SINDICALES

1. La Empresa concederá permisos remunerados permanentes, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los miembros principales de la Comisión Negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos que se susciten y así mismo, cuando se pasare a la subsiguiente etapa, a los Representantes de los Trabajadores designados, pero solamente por el tiempo que dure ésta.
2. La Empresa concederá permisos permanentes remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, para los Trabajadores de la Empresa que resulten elegidos como miembros de la Junta Directiva Nacional y a los miembros elegidos a la Seccional Bogotá - Cundinamarca.
3. La Empresa concederá permisos a aquellos trabajadores que sean elegidos para integrar el Comité De Relaciones Laborales, la Comisión de Reclamos y el Comité de Salud Ocupacional, por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de tales funciones.
4. La Empresa concederá en cada año permiso remunerado, incluidas las prestaciones legales y extralegales, para un (1) trabajador de la Empresa miembro del Sindicato, cuando fuere designado por la Seccional Bogotá - Cundinamarca, para asistir en representación de ésta a congresos o seminarios sindicales o cooperativos de carácter internacional. En estos casos, la Empresa costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado y les suministrará viáticos a razón de ciento cincuenta dólares (USD \$150) diarios, hasta por un término de quince (15) días.

5. La Empresa concederá permisos remunerados, con sus prestaciones legales y extralegales, hasta para dos (2) trabajadores al año, cuando fueren designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca, para representarla en congresos sindicales o cooperativos dentro del país. En tales eventos, la Empresa costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de los delegados, junto con los viáticos correspondientes al mayor valor pactado en el artículo de Viáticos de la Convención en el aparte correspondiente a Capital de Departamento. Estos viáticos se pagarán para cada trabajador delegado y por el término que dure el congreso.
6. La Empresa concederá, por cada año de vigencia de la convención, hasta cinco (5) permisos remunerados - incluidas las prestaciones legales y extralegales - para asistir a cursos sindicales con duración hasta de Diez (10) días hábiles. Estos permisos se concederán por el tiempo necesario para cumplir el horario de las clases. En ningún momento se permitirá la asistencia simultánea a tales cursos de más de tres (3) trabajadores en total y de más de Un (1) trabajador de cada Dependencia. Estos trabajadores serán elegidos por la Seccional Bogotá - Cundinamarca. La solicitud de permiso deberá acompañarse de la convocatoria oficial al evento. El trabajador asistente deberá acreditar a la Empresa su asistencia, dentro de los diez días siguientes a la finalización del curso.

Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a viernes única y exclusivamente.

- 7 La Empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. Así mismo la Empresa reconocerá y pagará los tiquetes aéreos de ida y regreso a la ciudad donde se realizará dicha Asamblea.

Artículo 12. PACTOS COLECTIVOS

Mientras tenga vida jurídica el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL, la Empresa no podrá suscribir pacto colectivo alguno. Si lo firma, este será nulo de nulidad absoluta.

Artículo 13. AUDIENCIAS

El Gerente General de la Empresa recibirá a los representantes de la Directiva Nacional, o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del Sindicato, por lo menos en dos (2) días hábiles cada mes con previa información al respecto, para estudiar los problemas de carácter laboral que se presenten. En casos urgentes y previa solicitud de audiencias, los representantes sindicales serán recibidos para tratar asuntos concretos.

Artículo 14. DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL nacional y a sus Seccionales, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien del presente acuerdo, por una sola vez, el cincuenta por ciento (50%) del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención. Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la Empresa descontará las cuotas convencionales.

Artículo 15. AYUDAS PARA EL SINDICATO

La Empresa pagará a SINTRAELECOL, Seccional Bogotá – Cundinamarca, un auxilio anual equivalente a Cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales. Este pago se hará en el mes de Febrero.

Parágrafo Transitorio. – Bono de Firma: La Empresa pagará a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, dentro de los quince (15) días siguientes a su firma, la suma de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000), la cual no tiene carácter salarial ni forma parte de la nómina para la liquidación de prestaciones sociales, legales o extralegales.

CAPÍTULO III

AUXILIOS Y SUBSIDIOS

Artículo 16. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN

1) AUXILIOS PARA PREESCOLAR Y PRIMARIA

La Empresa otorgará para cada uno de los hijos de trabajadores activos, hijos de pensionados y para cada trabajador activo, un auxilio por año, para estudios de preescolar y primaria, por valor de DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS (\$284.893.⁰⁰) para el primer año de vigencia. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Para el reconocimiento de estos auxilios el trabajador presentará a la Empresa, en el mes de marzo, los Certificados que acrediten la aprobación de estudios del año lectivo inmediatamente anterior. La no presentación de los certificados de estudio en el mes señalado ocasiona la pérdida del auxilio correspondiente.

2) AUXILIOS PARA SECUNDARIA

La Empresa otorgará para cada uno de los hijos de trabajadores activos y para cada trabajador activo, un auxilio por año lectivo, para estudios de secundaria, por valor de TRECIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$374.435⁰⁰), para el primer año de vigencia. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Para el reconocimiento de estos auxilios el trabajador presentará a la Empresa, en el mes de marzo, los Certificados que acrediten la aprobación de estudios del año lectivo inmediatamente anterior. La no presentación de los certificados de estudio en el mes señalado ocasiona la pérdida del auxilio correspondiente.

3) AUXILIO PARA UNIVERSIDAD, CARRERAS TÉCNICAS E INTERMEDIAS, POSTGRADOS Y ESPECIALIZACIONES

La Empresa otorgará Veinticinco (25) Auxilios Semestrales para hijos de trabajadores activos y Veinte (20) auxilios semestrales para distribuir entre los trabajadores activos y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta la suma de QUINIENTOS OCHOMIL SETECIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$508.738.⁰⁰), para el primer año de vigencia. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Para el reconocimiento del Auxilio el trabajador presentará a la Empresa en los meses de Marzo y Agosto, los Certificados que acrediten la aprobación de estudios del semestre lectivo inmediatamente anterior. La no presentación de los certificados en los meses señalados ocasiona la pérdida del auxilio correspondiente.

El trabajador presentará a la Empresa los certificados de matrícula y aprobación de cada semestre de los beneficiarios. Para optar por los auxilios universitarios y de carreras técnicas e intermedias se requerirá un promedio mínimo semestral de tres punto cero (3.0) sobre una calificación de cinco, o su equivalente en otro sistema de calificación. Para Postgrados y especializaciones el promedio semestral requerido será de tres punto cinco (3.5) sobre cinco (5) o equivalente.

4) AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA DISCAPACITADOS

La Empresa otorgará a los trabajadores activos un auxilio anual para sus hijos discapacitados con edad entre los cinco y los veintiún años, por una suma equivalente al valor pagado por concepto de auxilios para secundaria. El Trabajador deberá acreditar la matrícula del beneficiario en un Centro de Educación Especial. El pago de este auxilio excluye al beneficiario de cualquier otro auxilio educativo.

Artículo 17. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La Empresa pagará los siguientes auxilios funerarios:

- 1) Por muerte del trabajador, un valor de UN MILLÓN de pesos (\$1.000.000.00), para el primer año de vigencia.

Este auxilio se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido por causas diferentes a accidentes de trabajo, previa presentación del Registro de Defunción.

- 2) La Empresa asumirá la totalidad de los gastos funerarios de entierro o cremación del trabajador fallecido en accidente de trabajo. Este auxilio reemplaza el que para estos fines tiene establecida la Ley.

Parágrafo 1. El valor establecido en el numeral 1) de este artículo se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Parágrafo 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el auxilio contenido en este artículo no constituye salario para ningún efecto laboral.

Artículo 18. OBSEQUIO NAVIDEÑO

La Empresa reconocerá NUEVE (9) días de Salario Mínimo Legal en dinero en efectivo por cada hijo del trabajador hasta los dieciocho (18) años de edad, como obsequio navideño. Esta suma se pagará junto con la Prima de Navidad.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el beneficio contenido en este artículo no constituye salario para ningún efecto laboral.

Artículo 19. DESCUENTO DEL VALOR DEL CONSUMO DE ENERGÍA

La Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa De Servicios Públicos concederá descuentos sobre el valor de los servicios domésticos de energía que se prestan bajo contador en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores de la Empresa con sus familiares y por los pensionados de la Empresa y sus familiares, así:

- 1) OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS KILOWATIOS HORA/MES (600 kWh/mes), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
- 2) SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuentos en cada facturación para el valor de cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS KILOWATIOS HORA/MES (600 kWh/mes), cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
- 3) Los kilowatios adicionales a partir de SEISCIENTOS KILOWATIOS HORA/MES (600 KWH/mes) se liquidarán sin descuento.

PARÁGRAFO: En las regiones en que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habita, bajo contador, por otras Empresas distintas a la Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa De Servicios Públicos, se les concederá descuento a dichos trabajadores en las mismas condiciones de que trata el presente artículo.

CAPÍTULO IV

BIENESTAR SOCIAL

Artículo 20. PRÉSTAMOS DE VIVIENDA

1. La Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa De Servicios Públicos, anualmente, prestará el equivalente a TRES MIL DOSCIENTOS (3.200) Salarios Mínimos Legales Mensuales, con destino a adquisición de vivienda, construcción en lote limpio, liberación parcial o total de gravamen hipotecario, terminación y mejoras de vivienda propiedad del trabajador. El monto para cada una de las modalidades se definirá en el Reglamento de Vivienda.
2. Los préstamos se otorgaran a un plazo máximo de QUINCE (15) años y a un interés del OCHO POR CIENTO (8%) anual.
3. La cuota mensual del pago del préstamo, será de hasta el VEINTE POR CIENTO (20%) del salario básico mensual del trabajador.
4. El trabajador cancelará como cuota ordinaria el CIENTO POR CIENTO (100%), de sus cesantías anuales.
5. Para tener derecho a estos prestamos, el trabajador deberá llevar un tiempo de servicio no inferior a dos (2) años continuos en la Empresa.
6. En caso de retiro del trabajador de la Empresa, este deberá pagar un interés del VEINTE POR CIENTO (20%) anual sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro, con excepción de los pensionados quienes seguirán pagando el mismo interés de los trabajadores activos.
7. Una vez cumplidos todos los requisitos exigidos, el valor de los préstamos adjudicados se girará al beneficiario a más tardar dentro del mes siguiente a dicho cumplimiento.

8. La Empresa otorgará un segundo préstamo, siempre y cuando hayan transcurrido por lo menos dos años a partir del pago total del primer préstamo. Este segundo préstamo solo podrá otorgarse para compra de vivienda o para liberación de gravamen hipotecario, tendrá un plazo máximo de siete (7) años y su monto máximo será de SETENTA Y CINCO (75) Salarios Mínimos Legales Mensuales. Las demás condiciones serán las contempladas para los primeros préstamos.

El Comité De Relaciones Laborales, hará las modificaciones correspondientes al Reglamento de Vivienda.

Artículo 21. CENTRO VACACIONAL

La Empresa mantendrá en operación el Centro Vacacional Antonio Ricaurte con el objeto de brindar los servicios de recreación, descanso, esparcimiento, alojamiento y alimentación a los usuarios que en adelante se enumeran, para lo cual podrá contratar su administración con entidades especializadas.

La Empresa observará los siguientes parámetros para su administración:

1 De los usuarios.

Habrán dos (2) clases de usuarios, a saber:

1.1 Los Trabajadores y su núcleo familiar, compuesto por su cónyuge o compañera (o) permanente debidamente registrado en la Empresa, sus hijos solteros menores de 22 años, siempre y cuando dependan económicamente de él, sus padres y sus suegros. En caso de trabajador soltero, los hermanos solteros menores de 18 años.

1.2 Los Particulares.

PARÁGRAFO: También serán usuarios del Centro Vacacional los hijos del trabajador mayores de 22 años, sus hermanos, hermanas, nueras, yernos, nietos, cuñados y sobrinos. A éstos usuarios se les aplicarán las mismas tarifas acordadas en el Reglamento para particulares.

2 De las Tarifas.

Habrán dos escalas tarifarias: La de los trabajadores, familiares y pensionados, y la de los particulares.

3 Del Comité de Relaciones Laborales.

El Comité de Relaciones Laborales tendrá entre sus funciones la de elaborar y/o modificar el Reglamento de Uso del Centro, fijar las tarifas de los servicios que preste el Centro y velar por la adecuada prestación del servicio.

4 Del servicio de transporte al Centro

La Empresa contratará el servicio de transporte, el cual consiste en el viaje de un (1) bus, de ida y regreso de Bogotá al Centro Vacacional Antonio Ricaurte, los días sábados, domingos y festivos.

5 De los Pensionados

Los Pensionados de la Empresa tendrán derecho al uso del Centro, en la forma en que lo reglamente el Comité del Centro.

6 De los convenios Inter. – Empresariales.

La Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa de Servicios Públicos; podrá realizar convenios con otras empresas del sector eléctrico de acuerdo a las condiciones que fije el Comité del Centro.

Artículo 22. CUOTAS A ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

La Empresa pagará a la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) a la que se encuentre afiliado el trabajador el CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor del aporte de cada trabajador, que según la Ley y los reglamentos deba cancelar a dichas entidades. Este pago no constituye factor de salario ni índice para liquidación de las prestaciones legales ni extralegales.

PARÁGRAFO.- Los trabajadores aportarán a la EPS y a la AFP correspondiente al sesenta por ciento (60%) restante.

Artículo 23. SALUD OCUPACIONAL

En todo lo que se refiere al programa y Subprogramas de Salud

Ocupacional, la Empresa se sujetará a lo que disponga la legislación que regula actualmente estas materias, esto es las resoluciones N° 2013 y N° 1016 de 1986 y 1989, respectivamente, emanadas de los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social, como así mismo los Decretos 614 de 1984 y 1295 de 1994, expedidos por el Gobierno Nacional.

Así mismo a todas las normas que en materia de Salud Ocupacional estén vigentes.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional conformado de acuerdo con la Ley, establecerá Subcomités en los sitios que de común acuerdo se requieran.

Del mismo modo SINTRALEECOL, los representantes de los trabajadores y los de la Empresa en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, promoverán y participarán en todas las actividades de los programas que se lleven a cabo con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

Adicionalmente, la Empresa participará y apoyará el funcionamiento de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico.

Además, la Empresa analizará y estudiará los resultados de los programas de investigación y de capacitación que en materia de salud ocupacional formule el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico – CIDET – al sector eléctrico como, así mismo los índices de gestión que dicha Entidad diseñe en conjunto con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico.

La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos por la Ley.

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y el 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 Profesionales.

Artículo 24. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa suministrará a sus trabajadores, distribuidos en los meses de marzo y agosto de cada año, las siguientes prendas:

Cod.	Cant.	PRENDAS	CARGOS
A	3	Pares de bota caña 6"	Técnico Radiocomunicaciones Profesionales que ejecuten sus labores en campo periódicamente.
	2	Chompas de Drill	
	2	Camisetas de Algodón	
	2	Overoles Azules	
	1	Gabardina Impermeable	
B	3	Pares de bota caña 6"	Auxiliar de Ingeniería Auxiliar de Laboratorio Auxiliar de Almacén Cargos similares
	2	Chompas de Dacrón	
	2	Overoles Grises	
C	4	Delantales de Aseadora	Aseadora
	3	Pares de zapatos planos	
D	2	Pares de zapatos	Archivero Supervisor Correspondencia Mensajero Conductores Auxiliar ayudas didácticas Cargos similares
	3	Vestido de Paño	
E	4	Pares de zapatos de cuero	Auxiliar de Oficina Secretaria Auxiliar de Contabilidad Revisor de Tesorería Cargos similares
F	2	Pares de Zapatos	Tecnólogos y operadores CRD
	3	Blue Jean	
	3	Camisas Chambray	
	1	Chompa Térmica	

1. Para el personal de aprendices del SENA que se encuentran en la etapa productiva dentro de la Empresa, la dotación que se asignará será la del cargo desempeñado según la anterior codificación y en cantidades proporcionales al tiempo de servicio en la Empresa, durante el año de vigencia.
2. La dotación será entregada en especie según lo preceptuado por la Ley exceptuando los casos en que se requiera calzado ortopédico, caso en el cual el interesado recibirá el monto equivalente a TRES (3) pares de zapatos o botas normales según valores de la compra de dotación correspondiente.
3. A los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al mes de

marzo, la dotación le será entregada en cantidad proporcional al tiempo de servicio restante del año excluyendo el periodo de prueba.

PARÁGRAFO 1º. El material de las anteriores prendas deberá ser de primera calidad y se tendrá en cuenta las condiciones climáticas.

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

PARÁGRAFO 2º. El Comité Paritario de Salud Ocupacional, Empresa y Sindicato, estudiará y aprobará en los casos que sea necesario y dentro del contexto, extensión y limitaciones de este mismo artículo, cambios en las cantidades y especificaciones de la ropa de trabajo, si las establecidas no son suficientes o adecuadas para la labor desempeñada.

PARÁGRAFO 3º. Lo previsto en el presente artículo reemplaza lo dispuesto en la ley para vestido y calzado de labor.

Artículo 25. AUXILIO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO

En los casos de Enfermedad Profesional o Accidente de trabajo, adicionalmente a lo reconocido por la ARP, la Empresa pagará al trabajador el 100 % de su salario básico mensual durante el tiempo de la incapacidad.

Artículo 26. TRÁMITE Y PAGO DE INCAPACIDADES

En los casos en los cuales la EPS o ARP le expidan incapacidad a un trabajador, la Empresa pagará a este el valor de la misma y adelantará los trámites de cobro ante la respectiva entidad. Para ello, el trabajador se obliga a firmar y entregar el correspondiente certificado de incapacidad.

Durante el tiempo de incapacidad, la Empresa otorgará al trabajador una bonificación no salarial y sin efectos prestacionales equivalente a la diferencia entre la suma reconocida por la EPS ó ARP y el sueldo básico mensual.

Artículo 27. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS

Cuando la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) le pague al trabajador por accidente de trabajo una indemnización por una de las causas indicadas en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, la Empresa le pagará, por una sola vez, sin incidencia en las prestaciones legales y extralegales, la suma que resulte de aplicar la Tabla de Valuación de incapacidad por Accidente de Trabajo, indicada en las disposiciones antes mencionadas, de la siguiente manera:

Entre	y	Se pagará:
01%	25%	0.75 del salario mínimo legal mensual
26%	50%	1.25 salarios mínimos legales mensuales
51%	75%	1.50 salarios mínimos legales mensuales
76%	100%	2.00 salarios mínimos legales mensuales

Artículo 28. SEGURO DE VIDA

El valor del seguro de vida de los trabajadores de la Empresa será equivalente a VEINTINUEVE (29) mensualidades del último salario devengado.

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de muerte por accidente de trabajo, será equivalente a CINCUENTA (50) mensualidades del último salario promedio devengado.

Artículo 29. SERVICIO PARA CONDUCTORES

- 1) Negocios con la Circulación y Tránsito.** La Empresa, atenderá los negocios por accidentes relacionados con la circulación y tránsito que les ocurra a los trabajadores en el ejercicio de sus labores relacionadas con la Empresa.
- 2) Póliza de Seguros.** La Empresa, contratará una póliza contra todo riesgo y amparo patrimonial para todos los vehículos de la Empresa.
- 3) Premios para los conductores.** La Empresa, pagará a cada uno de los conductores de la Empresa una bonificación equivalente a un (1) salario mínimo legal, como reconocimiento al día del conductor. Este pago no constituye salario ni factor prestacional.

Artículo 30. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES

La Empresa dará protección a sus trabajadores en el caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad, originadas por causa del desempeño normal de sus funciones.

Esta protección consiste en la asistencia de un abogado nombrado por la Empresa, para todas las actuaciones judiciales.

La Empresa pagará al trabajador su salario ordinario mientras permanezca privado de la libertad en el caso de captura o detención por parte de la autoridad, originada por causa del desempeño normal de sus funciones.

Artículo 31. CAPACITACIÓN

La Empresa llevará a cabo un amplio programa de capacitación orientado no sólo a mejorar la calidad del servicio sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador de promociones y ascensos del personal.

Cuando la Empresa decida introducir cambios tecnológicos, científicos, técnicos o análogos, comunicará este hecho al Sindicato con tres (3) meses de anticipación, para que éste a su vez pueda presentarle propuestas en tal sentido y éstas sean consideradas en conjunto.

La Empresa procurará que las actividades de capacitación se desarrollen una parte durante la jornada de trabajo y otra fuera de ella.

El Sindicato presentará al área de Recursos Humanos en el mes de octubre de cada año una propuesta que contenga las expectativas y necesidades en capacitación del personal de la Empresa. La Empresa se compromete a estudiar el documento e incluir en el programa y presupuesto de capacitación, para el año siguiente las recomendaciones viables.

Artículo 32. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

La Empresa, patrocinará las actividades deportivas y culturales donde

participen trabajadores de la Empresa. Este patrocinio consistirá en el pago de las inscripciones a que haya lugar, así como de los uniformes, viáticos y pasajes necesarios para el evento.

CAPÍTULO V

SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 33. SERVICIO MEDICO PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR

La Empresa contratará un Plan Adicional de Salud, bajo la modalidad de prepago, para atender a los beneficiarios de los trabajadores. En el anexo numero uno (1), el cual hace parte de esta convención, se describe el portafolio de servicios a que tienen derecho los beneficiarios, sus cubrimientos, condiciones y la forma de utilización de los mismos.

Para ser usuario del Plan Adicional de Salud que la Empresa contrate, será requisito indispensable que los beneficiarios estén inscritos como beneficiarios del trabajador en la misma EPS escogida por él como parte del régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Para efectos de este artículo se entiende por beneficiarios del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde los seis (6) meses hasta los veintiún (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañera permanente, inscrita como tal en la EPS donde se encuentre el trabajador, siempre y cuando sea beneficiaria del mismo.
- Los padres del trabajador, cuando se compruebe que carecen de medios de subsistencia y dependan económicamente de él.

El trabajador que inscriba a los padres como beneficiarios pagará el 25% del promedio del costo mensual que cobre por ellos la entidad prestadora del servicio.

Los servicios aquí contemplados se seguirán prestando a la viuda y a los hijos del trabajador fallecido al servicio de la Empresa hasta por el término de seis (6) meses contados a partir del fallecimiento del trabajador, siempre y cuando no reciba una prestación análoga por cuenta de otro patrono.

En el evento de presentarse una deficiencia derivada de la no prestación de los servicios contemplados en los portafolios anexos, la Empresa garantizará la prestación de los servicios.

Cuando un trabajador esté inscrito como usuario de los servicios obligatorios de salud en la misma entidad prestadora con que se contrate el plan adicional descrito en el anexo uno (1), podrá optar, para sus beneficiarios, en reemplazo de ese plan adicional, por recibir los beneficios de salud descritos en el anexo dos (2), el cual hace parte de la presente convención. La Empresa entregará al trabajador cuyos beneficiarios accedan a los servicios del anexo dos (2), la cantidad de ocho (8) cuotas moderadoras anuales; cuando el trabajador sea mayor de sesenta (60) años se le entregarán diez (10) cuotas moderadoras al año. En los casos en que la vinculación laboral se produzca después de iniciado el año calendario, las cuotas a entregar serán proporcionales al tiempo faltante para completar el año.

El Comité de Relaciones Laborales vigilará la prestación del servicio en los términos pactados, tramitará las quejas y reclamos y resolverá los problemas de interpretación de este artículo.

Seis (6) meses antes del vencimiento del actual contrato de prestación de servicio Médico a Familiares se reunirá el Comité Laboral con el fin de evaluar la prestación de dicho servicio. Si en esta evaluación estima insatisfactoria la prestación del servicio por parte del actual prestador, se procederá a solicitar nuevas ofertas de conformidad con el Estatuto de Contratación de la Empresa.

Parágrafo. - La Empresa otorgará un auxilio especial para salud a los trabajadores que tengan como beneficiario adicional a sus padres, siempre y cuando estén inscritos como beneficiarios actuales del servicio médico a familiares. El auxilio consistirá en una bonificación en dinero, sin incidencia salarial ni prestacional, igual al valor que el trabajador cancele a la EPS como pago de la UPC adicional por sus padres y se otorgará por los tiempos y en las condiciones que seguidamente se señalan:

- a) A los trabajadores beneficiarios del Portafolio de servicios descrito en el Anexo número uno (1), cuyo tiempo de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud el 31 de Julio de 2003 no les permita el cambio de EPS, se les pagará el auxilio por el tiempo faltante para que se den las condiciones que permitan su cambio de EPS y por dos meses más. En ningún caso el auxilio que se describe en este literal se extenderá después del 30 de Agosto de 2005.
- b) A los trabajadores beneficiarios del Portafolio de servicios descrito en el Anexo número dos (2) se les pagará el auxilio por el tiempo que permanezcan en esa condición. Si ocurriera un cambio de prestador del Plan Adicional de Salud estando el trabajador disfrutando del Portafolio de Servicios que se menciona en este literal, el auxilio se le pagará por el tiempo faltante para que se den las condiciones legales para que él pueda cambiar de EPS y por dos (2) meses más. El beneficiario del Portafolio de Servicios descrito en el Anexo número dos (2) que disfrute del auxilio para pago de la UPC de padres no tendrá derecho al beneficio de las cuotas moderadoras contempladas en el anexo número dos (2).

Los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir el 1 de Agosto de 2003 no gozarán del subsidio establecido para padres en este Parágrafo.

CAPÍTULO VI

Artículo 34. JORNADA DE TRABAJO

La Empresa tendrá una jornada de CUARENTA Y CUATRO (44) horas semanales, de lunes a viernes, salvo para el personal sujeto a los turnos de operación del Centro Regional de Despacho – CRD –. Cualquier labor suplementaria se pagará con los recargos establecidos en la Ley.

Los horarios de trabajo se determinarán en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1º. Los trabajadores de la Empresa harán uso de descansos legales en las siguientes fechas: 1º de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre, 25 de diciembre, Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Copus Christi y Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2º. Los trabajadores del Centro Regional de Despacho que laboren en turnos de OCHO (8) horas de lunes a viernes y que deban completar su jornada semanal laborando CUATRO (4) horas el sábado, para efectos de la contabilización de los QUINCE (15) días hábiles de vacaciones, únicamente se contará UN (1) sábado como día hábil.

Artículo 35. DESCANSOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS

1. La Empresa permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado en los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

A todo trabajador que no labore en esos días se le remunerarán OCHO (8) horas ordinarias diurnas; aquellos que laboren en dichos días, se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tiene derecho por su jornada de trabajo.

2. La Empresa permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado de CUATRO (4) horas los días Miércoles Santo y 6 de agosto de cada año, descanso que se tomará en la segunda mitad de la jornada respectiva; las CUATRO (4) horas de descanso se remunerarán como horas ordinarias diurnas. Aquellos que laboren la jornada completa se les remunerará esta labor como tiempo suplementario diurno, independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. A los trabajadores de turnos o aquellos que por razón de servicio laboren de las DIECIOCHO (18) horas a las SEIS (6) horas, las segundas CUATRO (4) horas se les remunerarán como tiempo suplementario diurno, independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. El personal que trabaja jornada ordinaria, tendrá derecho a este descanso a partir de las DOCE (12:00 M).

Artículo 36. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho mediante previo aviso dado telefónica o verbalmente a su jefe inmediato, o a la Gerencia Financiera y Administrativa, a disfrutar de los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales.

1. Por nacimiento de un hijo, TRES (3) días.

2. Por el fallecimiento de padres, cónyuge o compañera permanente inscrita como tal, hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos, TRES (3) días.
3. Por el fallecimiento de abuelos, hermanos o suegros, DOS (2) días.
4. Si el fallecimiento ocurriere fuera del lugar de residencia del trabajador, se agregará al término anteriormente indicado, el tiempo indispensable que acredite haber necesitado el trabajador para el viaje de ida y regreso.
5. En caso de muerte de un trabajador de la Empresa, ésta concederá permiso a un número no menor de CINCO (5) trabajadores para asistir al sepelio.
6. La Empresa concederá permiso remunerado al trabajador que le ocurra una calamidad doméstica comprobada y que no esté contemplada en los numerales anteriores. Este permiso será por el tiempo estrictamente necesario y de acuerdo con la Gerencia Financiera y Administrativa.
7. El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a CINCO (5) días.
8. La Empresa concederá una hora diaria a las madres para lactancia de sus hijos, desde cuando regresen de su licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumpla SEIS (6) meses de edad, hora que se tomará al comienzo o al final de la jornada.

PARÁGRAFO ÚNICO. En estos casos no se descontará al trabajador el valor de su salario. Una vez que se haya hecho uso del permiso remunerado, dentro de la semana siguiente, el trabajador deberá presentar ante la Gerencia Financiera y Administrativa, los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso.

9. La Empresa a su juicio concederá permisos remunerados a los trabajadores deportistas que pertenezcan a la rama aficionada y que se hayan destacado en su respectiva actividad, con el fin de que puedan participar en sus eventos deportivos.

CAPÍTULO VII

SALARIO Y DEMÁS PRESTACIONES

Artículo 37. AUMENTO DE SALARIOS

1. Para el primer año de vigencia, la Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa de Servicios Públicos incrementará la Asignación Básica Mensual de los trabajadores con vínculo laboral vigente al momento de la firma de la presente convención, en seis punto cuarenta y nueve por ciento (6.49%), equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2003.
2. Para el año 2005 y a partir del 1 de Enero de ese año, se incrementará el salario básico mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2004.
3. Para el año 2006 y a partir del 1 de Enero de ese año, se incrementará el salario básico mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2005.
4. Para el año 2007 y a partir del 1 de Enero de ese año, se incrementará el salario básico mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2006.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los incrementos salariales correspondientes a cada año de vigencia de la Convención modifican la estructura salarial existente en la Empresa.

Artículo 38. AUXILIO APRENDICES SENA

El auxilio de los aprendices SENA en etapa lectiva será equivalente al salario mínimo legal, durante la etapa productiva se les pagará el equivalente al salario mínimo convencional vigente.

Artículo 39. AUXILIO DE TRANSPORTE

La Empresa reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores, en cuantía de setenta y un mil setecientos ochenta y cinco pesos (\$ 71.785) mensuales. Se descontará el valor correspondiente a los días en que el trabajador se encuentre sancionado, en uso de vacaciones, en incapacidad o en licencia. Este valor se incrementará en la variación de Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el Gobierno Nacional fuere superior al valor aquí consignado, la Empresa reconocerá la diferencia.

Esta suma reemplaza el auxilio de transporte urbano legal. Cualquier aumento que llegare a decretar el gobierno nacional durante la vigencia de la presente Convención se entenderá incluida dentro de este auxilio.

PARÁGRAFO.- Este auxilio de transporte no cobija los trabajadores que se transporten en vehículos contratados por la Empresa, con excepción de aquellos que tengan que trasladarse en transporte intermunicipal para utilizar éstos.

Artículo 40. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

La empresa pagará al trabajador un subsidio de almuerzo por cada día efectivamente trabajado. Para hacer efectivo este subsidio, el trabajador optará, mediante comunicación escrita dirigida a la Gerencia Administrativa, por una de las siguientes opciones:

Primera opción: Un valor de tres mil ochocientos cincuenta pesos (\$3.850) por cada día efectivamente laborado, durante el primer año de vigencia de la convención, los cuales tendrán incidencia en las prestaciones legales. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Segunda opción: Una bonificación de once mil ciento cincuenta y dos pesos (\$11.152) por cada día efectivamente laborado, la cual no tendrá efectos salariales ni prestacionales. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

Esta segunda opción modifica el régimen salarial y prestacional de quien opte por ella, y su escogencia excluye la posibilidad de regresar a la primera opción.

Parágrafo.- Si el trabajador no manifiesta preferencia, se entenderá que ha escogido la Primera opción.

Artículo 41. QUINQUENIOS

La Empresa continuará pagando por nómina a sus trabajadores los quinquenios correspondientes a más tardar Veinticinco (25) días después de haberse adquirido este derecho y en la siguiente forma:

Primer quinquenio	:	El valor de CUARENTA (40) días de sueldo.
Segundo quinquenio	:	El valor de SETENTA Y SIETE (77) días de sueldo.
Tercer quinquenio	:	El valor de CIENTO DIEZ (110) días de sueldo.
Cuarto quinquenio	:	El valor de CIENTO CUARENTA Y CINCO (145) días de sueldo.
Quinto quinquenio	:	El valor de CIENTO SETENTA Y CINCO (175) días de sueldo.
Sexto quinquenio	:	El valor de DOSCIENTOS (200) días de sueldo.

Para efectos de liquidación de los quinquenios se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios en que se cause el derecho teniendo en cuenta para este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía. En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo servido después de DOS (2) años de trabajo dentro de cada quinquenio.

PARÁGRAFO 1º. Para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía parcial o definitiva y de la pensión de jubilación, se seguirá tomando una quinta parte del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando que dicho quinquenio se haya causado dentro de los DOCE (12) meses de la respectiva liquidación.

PARÁGRAFO 2º. A los trabajadores que cumplan quinquenios al servicio de la Empresa, pero que no tengan la edad requerida para entrar a gozar del beneficio de la pensión de jubilación, la Empresa le reconocerá la quinta parte del último quinquenio recibido, como factor de salario, cuando se les decrete o liquide la pensión.

Artículo 42. AUXILIO DE DESPLAZAMIENTO

Cuando la Empresa envíe a cualquiera de sus trabajadores a laborar provisionalmente, por un (1) día a un sitio diferente al de su zona de trabajo, dentro del área de influencia de la Empresa donde ésta no le suministre alimentación, la Empresa le pagará un Auxilio de Desplazamiento cuyo valor será de SEIS MIL TRECIENTOS DIECIOCHO (\$6.318) pesos para el primer año de vigencia de la Convención. Este valor se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este auxilio se dará sin perjuicio del pago del subsidio de alimentación y no tendrá incidencia en las prestaciones legales y extralegales.

Artículo 43. VIÁTICOS

Cuando la Empresa envíe provisionalmente a cualquiera de sus trabajadores por más de UN (1) día fuera de su sede habitual de trabajo, le pagará para el primer año de vigencia de la Convención, viáticos según la tabla que a continuación se detalla:

CARGOS	CLASE A	CLASE B	CLASE C
Profesionales	\$192.624	\$152.894	\$73.982
No Profesionales	\$141.661	\$111.794	\$57.541

CLASE LOCALIDADES

- A** Cartagena, Barranquilla, Santa Marta, San Andrés, Cali, Medellín y Paipa
- B** Las demás capitales de departamento, incluyendo Girardot

CLASE LOCALIDADES

C Otras poblaciones

Los valores determinados en la presente tabla se incrementarán en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005.

PARÁGRAFO 1°: En todos los casos la Empresa proveerá el transporte correspondiente, o en su defecto pagará el valor del mismo, por los medios de transporte comunes colectivos, en forma separada.

PARÁGRAFO 2°: En los casos de que trata el presente artículo, cuando el desplazamiento sea por un sólo día fuera del área de influencia de la Empresa o para el último día de comisión o de regreso, se reconocerá al trabajador el SESENTA POR CIENTO (60%) del valor del viático diario.

PARÁGRAFO 3°: Cuando la Empresa suministre el alojamiento y alimentación, no dará derecho a cobro de viáticos.

Artículo 44. PRIMA DE JUNIO

La Empresa pagará a cada trabajador en la segunda quincena del mes de junio de cada año, una prima equivalente a CUARENTA (40) días del salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el primero de junio del año anterior y el 31 de mayo en que se vaya a efectuar el pago, o proporcional al tiempo servido.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para liquidar la Prima de Junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte y subsidio de alimentación, devengados por cada trabajador entre el 01 de enero y el 31 de mayo del año respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

Artículo 45. PRIMA DE VACACIONES

La Empresa reconocerá una Prima de Vacaciones equivalente a CINCUENTA Y UN (51) días de salario básico mensual. La Prima de Vacaciones se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar este derecho y también en el caso de retiro de éste, si existe constancia de que ha solicitado las vacaciones en tiempo y la Empresa no se las ha concedido. Esta prima no se le pagará a los trabajadores que por retiro voluntario de la Empresa no hayan hecho uso de las vacaciones pendientes, ni aquellos que soliciten vacaciones en dinero, salvo que esta compensación sea dispuesta por la Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Compensación de vacaciones en dinero: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de TRES (3) meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en el caso anterior, se tomará como base el último salario básico devengado por el trabajador.

Artículo 46. PRIMA DE NAVIDAD

La Empresa pagará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a CUARENTA Y CINCO (45) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año en que se vaya a efectuar el pago, o proporcionalmente al tiempo servido.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para liquidar la Prima de Navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: sueldo básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte y subsidio de alimentación ; devengados por cada trabajador entre el 1º de julio y el 30 de noviembre del año respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por Ciento Cincuenta (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

Artículo 47. PAGO DE CESANTÍAS

La Empresa pagará directamente las Cesantías Parciales y Definitivas del personal con Régimen de Retroactividad. Estas se pagarán en los siguientes casos.

- 1) Para Cesantías Definitivas.
- 2) Para Cesantías Parciales que liquide la Empresa, con destino a la adquisición de vivienda o lote de terreno por parte del trabajador.
- 3) Para Cesantías Parciales que liquide la Empresa con destino a la reparación, ampliación o construcción de vivienda del trabajador.
- 4) Para Cesantías parciales que liquide la Empresa con destino a abono o liberación de gravamen hipotecario de vivienda del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO: A los trabajadores que ingresaron a la Empresa a partir del 21 de Noviembre de 1996, se les aplicará el Régimen de Cesantías consagrado en la Ley 50 de 1990.

Artículo 48. AUXILIO COMPLEMENTARIO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

El trabajador que sea pensionado por invalidez por parte de la administradora de riesgos profesionales (ARP) tendrá derecho al reconocimiento de un auxilio complementario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual devengado por él al momento en que le sea decretada la pensión. Este auxilio se reconocerá únicamente por el tiempo que la ARP reconozca la pensión.

Las personas a quienes se les reconozca este auxilio tendrán derecho al uso del centro vacacional Antonio Ricaurte en las mismas condiciones en que lo hacen los pensionados de la empresa.

Artículo 49. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

1. Régimen Especial

La Empresa reconocerá la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados hasta el 31 de diciembre de 1989, en la siguiente forma:

- a) En la cuantía determinada por la Ley, a los trabajadores que hayan adquirido ese derecho, es decir, Veinte (20) años de servicio en entidades oficiales y Cincuenta (50) años de edad, siendo reemplazados preferencialmente por trabajadores de la Empresa que reúnan los requisitos indispensables en cuanto a la idoneidad y capacidad, siempre y cuando sea necesario proveer dichas vacantes.
- b) A los trabajadores que cumplan Cincuenta (50) años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la Empresa en forma continua o discontinua por más de Veinte (20) años, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	% DE PENSIÓN
20 años cumplidos	85%
21 años cumplidos	88%
22 años cumplidos	91%
23 años cumplidos	94%
24 años cumplidos	97%
25 años cumplidos	100%

- c) Cuando un trabajador cumpla Veinticinco (25) años de servicio a la Empresa, en forma continua o discontinua tendrá derecho a la Pensión de Jubilación, sin tener en cuenta la edad y de acuerdo con el porcentaje establecido para este caso en el literal b).
- d) En todos los casos, después que el trabajador haya cumplido Cincuenta (50) años de edad y Veinte (20) años o más de servicio, la Empresa se reserva el derecho de pensionarlo o aceptar que continúe como trabajador activo hasta el límite de Veinticinco (25) años de servicio cuando será pensionado.
- e) La Empresa continuará reconociendo y pagando directamente las pensiones e incluirá en nómina a los pensionados en un plazo de Treinta (30) días, contados desde la fecha en que reúnan la documentación respectiva, la presenten en la oficina correspondiente y hayan dado contestación las cajas concurrentes, cuando las hubiere.

PARÁGRAFO 1°. En los demás aspectos no tratados en este artículo, se procederá de acuerdo con las normas que estipula la Ley.

Para efectos de calcular el tiempo de servicio que da derecho a la pensión de jubilación, se computará el lapso servido por los aprendices del Sena durante la etapa productiva en la Empresa de Energía de Bogotá S.A. Empresa de Servicios Públicos, en desarrollo del contrato de aprendizaje suscrito con la primera de las entidades mencionadas.

2. Régimen Aplicable a partir del 1° de Enero de 1990

Los trabajadores vinculados a partir del 1° de Enero de 1990 se pensionarán en los términos de la Ley vigente al momento en que se configura el derecho.

PARÁGRAFO 2°. La Empresa pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se pensionen a su servicio, un Auxilio de Marcha por una suma equivalente al valor de CINCO (5) salarios mínimos legales mensuales. Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

Artículo 50. DE LOS EFECTOS SALARIALES

Los beneficios y auxilios convencionales que a 21 de noviembre de 1996 se estaban reconociendo a los trabajadores sin que hayan sido tenidos en cuenta como salario, tampoco lo serán a partir de dicha fecha; pero aquellos que hayan sido reconocidos como salariales seguirán teniendo ese efecto.

CAPÍTULO VIII

REGLAMENTACIONES ESPECIALES

Artículo 51. ACREDITACIÓN.

La Empresa podrá exigir que se acrediten las condiciones para ser beneficiario de cualquiera de las prerrogativas y derechos que confiere esta Convención o que se compruebe la destinación de los recursos en las específicas finalidades para las que fueron otorgadas.

Artículo 52. LIQUIDACIÓN DE PAGOS.

Todos los pagos y beneficios salariales y prestacionales se liquidarán con base en años de trescientos sesenta (360) días y meses de treinta (30) días.

Artículo 53. ESTABILIDAD LABORAL

Con el objeto de procurar la estabilidad de los trabajadores, entiéndase que todos los contratos suscritos por la Empresa con sus trabajadores serán celebrados a término indefinido.

Podrán celebrarse contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido, cuando se trata de la realización de una obra o labor determinada, o de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo.

Los contratos de que trata el presente artículo pueden darse por terminados, unilateralmente, si el trabajador incurre en cualquiera de las causales establecidas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Se fija una indemnización en los contratos a término indefinido por ruptura unilateral del contrato sin justa, en la siguiente forma:

- ◆ Si el trabajador tiene DOS (2) años de servicio o menos, DOSCIENTOS CINCUENTA (250) días de salario.

- ◆ Si el trabajador tiene más de DOS (2) años y menos de CUATRO (4) años de servicio, TRESCIENTOS CINCUENTA (350) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de CUATRO (4) años y menos de SEIS (6) años de servicio, CUATROCIENTOS (400) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de SEIS (6) años y menos de OCHO (8) años de servicio, CUATROCIENTOS CINCUENTA (450) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de OCHO (8) años y menos de DIEZ (10) años de servicio, QUINIENTOS (500) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de DIEZ (10) años y hasta ONCE (11) años de servicio, QUINIENTOS CINCUENTA (550) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de ONCE (11) años y hasta DOCE (12) años de servicio, QUINIENTOS OCHENTA (580) días de salario.
- ◆ Si el trabajador tiene más de DOCE (12) años y hasta TRECE (13) años de servicio, SEISCIENTOS (600) días de salario.

Toda terminación de contrato para trabajadores que lleven TRECE (13) años o más de servicio continuos o discontinuos en la Empresa, se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los trámites exigidos por el Comité De Relaciones Laborales.

PARÁGRAFO: Reintegro.- En caso de acción judicial, la Empresa se someterá si hay fallos de reintegro, a dichas decisiones.

No constituye ruptura unilateral del contrato la circunstancia de que la Empresa retire al trabajador decretándole Pensión de Jubilación.

Las anteriores indemnizaciones no se aplican cuando el contrato de trabajo se termina durante el período de prueba.

Artículo 54. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

El Comité De Relaciones Laborales estará integrado por Cuatro (4) miembros con voz y voto, Dos (2) en representación de la Empresa y que serán designados por la Gerencia General y Dos (2) en representación del Sindicato, nombrados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca. Las determinaciones del Comité serán tomadas mediante votación secreta cuando se trate de los eventos contemplados en el numeral 5. El Comité tendrá un(a) secretario (a) quien llevará las actas correspondientes.

Dicho Comité decidirá sobre los siguientes asuntos:

1. Conformar Comisiones de Trabajo para el estudio, análisis y recomendación en temas que sean de interés para los trabajadores y la Empresa. En cada caso se determinará el objetivo asignado a la Comisión, el plazo en que deberá rendir su informe y las facilidades que se otorgarán a los representantes de los trabajadores que la integren.
2. Definir las directrices o lineamientos que deben observar las Comisiones creadas por el Comité.
3. Todo reclamo que presente el Sindicato sobre la aplicación que le esté dando el patrono a la Convención Colectiva vigente entre las partes y el funcionamiento y marcha de los organismos creados por ella.
4. Los reclamos que formule el Sindicato sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y el desconocimiento de los derechos de los trabajadores y el Sindicato.
5. Las apelaciones que surjan con ocasión de la imposición de sanciones y despidos de la Empresa a los trabajadores de que trata el inciso 4 del Artículo 57, Régimen Disciplinario, de esta Convención Colectiva.
6. Las quejas que se formulen por los traslados individuales de trabajadores a otros oficios o municipios del país, cuando estos movimientos de personal se hubieren llevado a cabo sin el consentimiento del trabajador involucrado, como por las reclamaciones relacionadas con ascensos y promociones salariales del personal al que se le aplique la convención colectiva.

7. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben las funciones legales y estatutarias que corresponden al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia SINTRAELECOL.

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el Gerente General de la Empresa.

Artículo 55. CONTRATISTAS

La ejecución de obras o labores que se enmarcan dentro del objetivo final de la Empresa y que aparezcan como permanentes o continuas en el tiempo, se llevarán a cabo preferencialmente con trabajadores propios.

Artículo 56. CONTRATACION CON TERCEROS

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

- a) Trabajadores en Misión: La contratación de trabajadores en misión con empresas de servicios temporales se permite en los términos de la ley hoy vigente 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 el 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 puedan corresponder según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

b) Contratación Civil y Comercial: La contratación civil o comercial que comprende aquellos casos en que, por razones técnicas, tecnológicas o para el desarrollo del objeto social, la Empresa necesite adelantar actividades en las que el contratista desarrolle su función autónoma e independiente, con sus propios medios y sin que sus trabajadores estén subordinados ni dependan en su trabajo de la Empresa.

En caso que se diere dependencia o subordinación del trabajador del contratista a la empresa, y se pruebe ese hecho, se entenderá que se trata de una intermediación de las que este artículo prohíbe.

Cuando la Empresa vaya a suscribir contratos con empresas de servicios temporales, civiles o comerciales, exigirá y velará cuidadosamente para que los derechos y garantías de los trabajadores se cumplan en su integridad y, además, que en cada contrato se estipulen cláusulas punitivas por su incumplimiento, las que serán señaladas por el Ministerio de Minas y Energía. De igual manera, para estos contratos, se deberán exigir condiciones razonables en relación con el transporte y la alimentación del personal que contrate.

Para garantizar el cumplimiento y efectividad de lo señalado en el literal b) de este artículo, la organización sindical en la empresa podrá citar al Comité de Relaciones Laborales para que conozca, revise y analice las posibles pruebas que pueda allegar y, en el caso de encontrar que se cumplen los requisitos previstos de subordinación o dependencia, mediante votación en el seno del Comité se convendrá la contratación de la persona a partir del día siguiente a su comprobación, con derecho a los beneficios convencionales según la ley en general y la presente convención.

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

Para velar por el cumplimiento de estos procesos y obligaciones, la empresa creará mecanismos de seguimiento y control periódico y suministrará la información que sobre el particular se le solicite, e igualmente atenderá y resolverá las reclamaciones que presente el sindicato.

Artículo 57. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando el empleador tenga conocimiento de una conducta asumida por un trabajador que pudiera llegar a constituirse en falta de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el jefe inmediato citará a Audiencia de Descargos dentro de los quince (15) días subsiguientes, indicando los hechos y las razones que se imputan al trabajador, acompañando los informes que tenga en su poder. De la citación a descargos del trabajador inculpado y sus anexos, le será enviada copia al Sindicato.

La audiencia de descargos se celebrará en la Gerencia Financiera y Administrativa, con la asistencia de los delegados del empleador, el trabajador acusado y dos delegados de SINTRAELECOL, de ella se levantará un acta en la que se hará constar las intervenciones. Dicha acta se suscribirá por quienes han intervenido en la diligencia y copia de ella se entregará al trabajador y al Sindicato.

El Empleador tendrá doce (12) días contados a partir de la audiencia de descargos para comunicar al trabajador acusado y al Sindicato la decisión que ha tomado. Si la decisión es una suspensión disciplinaria o despido, se indicará en la comunicación la fecha a partir de la cual se impone.

Dentro de los doce (12) días siguientes a la comunicación que impone la sanción o el despido, el trabajador o el sindicato podrán recurrir al Comité De Relaciones Laborales para que revise la decisión del empleador, pero este reclamo no suspende la imposición de la sanción o el despido. Si el Comité modifica total o parcialmente la decisión del empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le retribuya los salarios dejados de devengar.

El Comité tendrá un lapso de veintiún (21) días para resolver el reclamo. En caso de empate se entiende que continúa en firme la decisión del empleador.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria o el despido, pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

Artículo 58. ESTRUCTURA DE CARGOS

Con el objeto de contribuir a las metas de productividad y perfeccionamiento del personal la Empresa definirá la Estructura de Cargos (Perfil del Cargo y Estructura Salarial) adecuada para el desarrollo de la gestión de la actividad y pondrá en conocimiento del Comité De Relaciones Laborales la ubicación y cargo de cada trabajador en las unidades funcionales que conformen la organización, para sus observaciones, comentarios y aportes. Esta presentación deberá hacerse - a más tardar - dentro del primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 59. SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Con el fin de integrar la participación de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos corporativos, la Empresa diseñará e implementará un sistema de Evaluación del Desempeño de todos sus trabajadores. La Empresa también diseñará y reglamentará un sistema de reconocimiento acorde con el cumplimiento de los objetivos. Su aplicación se iniciará en el 2005.

La Empresa informará al Comité de Relaciones Laborales sobre el Sistema de Evaluación e incentivos no salariales para sus recomendaciones, observaciones y aportes antes de su aplicación.

Artículo 60. BENEFICIOS PARA NUEVAS VINCULACIONES

Las partes dejan expresa constancia que el siguiente acuerdo surgió en desarrollo de la negociación de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, bajo la óptica de que la Empresa pueda definir los lineamientos de gestión empresarial formulados en el Plan Estratégico Corporativo, contemplando un artículo especial de flexibilización laboral que le permita contratar para el futuro personal en condiciones de costos laborales más competitivos, que buscan, ante todo, la perdurabilidad de la Empresa como fuente generadora de empleo. La Empresa reconoce que las prerrogativas contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo, se mantienen para los trabajadores vinculados antes del 1 de Enero de 2004 como reconocimiento especial a su antigüedad y no serán aplicables a los trabajadores que ingresen a partir de esta fecha, de acuerdo con lo que se estipula adelante. Sintraelecocol acepta la propuesta y hace claridad que este acuerdo se acepta únicamente por los parámetros aquí expuesto y que además lo que busca es fortalecer el derecho de asociación sindical al propiciar condiciones que permitan la perdurabilidad de la Empresa y la posibilidad de la vinculación futura de

trabajadores.

Beneficios para los trabajadores que ingresan con posterioridad el 1 de Enero de 2004:

Empresa y Sindicato acuerdan que todos los trabajadores que ingresen a la compañía a partir del día 1 de Enero de 2004, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- **Subsidio de Transporte:** Se reconocerá el auxilio de transporte legal en los términos y condiciones consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo. Este acuerdo remplaza en todas sus partes el Auxilio de Transporte consagrado en el artículo 39 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- **Subsidio de Alimentación:** La Empresa reconocerá el valor de \$11.152 por cada día efectivamente laborado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral. El valor aquí establecido se incrementará en la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC para cada uno de los años de vigencia de esta Convención Colectiva, a partir del año 2005. Este acuerdo remplaza en todas sus partes el Subsidio de Alimentación consagrado en el artículo 40 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- **Prima de Servicios:** Se reconocerá la prima legal de servicios en los términos y condiciones consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo. Este acuerdo remplaza en todas sus partes las primas de Junio y Navidad consagradas en los artículos 44 y 46 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las cuales no se reconocerán para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de Enero de 2004.
- **Prima de Vacaciones:** La Empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a treinta (30) días de salario básico mensual. Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar de este derecho y también en caso de compensación de vacaciones al momento del retiro. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral. Este acuerdo remplaza en todas sus partes la Prima de Vacaciones consagrada en el artículo 45 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- **Quinquenio:** Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de Enero de 2004 no se reconocerá este beneficio. Este acuerdo remplaza en todas sus partes lo consagrado sobre Quinquenios en el artículo 41 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

- **Descuento del Valor del Consumo de Energía:** Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de Enero de 2004 no se reconocerá este beneficio. Este acuerdo reemplaza en todas sus partes lo consagrado sobre Descuento del Consumo de Energía en el artículo 19 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- **Cuotas a Entidades de Seguridad Social:** Para los trabajadores que ingresen a partir del 1 de Enero de 2004 no se reconocerá este beneficio. Este acuerdo reemplaza lo consagrado sobre Cuotas a Entidades de Seguridad Social en el artículo 22 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Aplicación de los beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo

Igualmente las partes acuerdan que todos los demás beneficios consagrados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, seguirán aplicándose a los trabajadores que ingresen con posterioridad al 1 de Enero de 2004, en los términos establecidos en este acuerdo convencional.

No obstante lo anterior, la prestación del Servicio Médico para los familiares del trabajador que ingrese a partir del 1 de Enero de 2004, pactado en el artículo 33 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se contratará sin el suministro de medicamentos.

Artículo 61. SELECCIÓN DE PERSONAL

Se considerará que constituye una vacante la existencia de un puesto de trabajo que se encuentre sin titular en forma definitiva y que la Empresa estime necesario cubrir.

Las vacantes serán cubiertas mediante traslados, promociones, ascensos o por nuevos ingresos. Para ocupar las vacantes que se produzcan en la Empresa, se considerarán los siguientes criterios :

1. Definido el perfil requerido para el cargo vacante, se efectuará la búsqueda de un posible candidato en el interior de la Empresa.
2. En caso de no contar con el perfil requerido en la Empresa, se acudirá a la selección de candidatos a nivel externo.

Para los procesos anteriores se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

1. Un mínimo de experiencias en cargos de igual o menor categoría.
2. Consideración de la formación y capacitación recibida por el trabajador, que sea inherente al cargo vacante.
3. Pruebas psicotécnicas relacionadas con el cargo, cuando corresponda.
4. Examen teórico - práctico, en el caso que se requieran.
5. Evaluación del desempeño.
6. Aporte al mejoramiento de los procesos en la Empresa.

La Empresa procurará que la contratación del personal nuevo se realice en el nivel inferior del cargo correspondiente.

Artículo 62. ACUERDO MARCO SECTORIAL

SECCIÓN I. ANTECEDENTES

Los trabajadores de las Empresas de Energía Eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, SINTRAELECOL, presentaron al Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 y 1993, sendos documentos para convenir propuestas que, con el carácter de negociaciones nacionales, se incorporaran luego a manera de Convención Colectiva de Trabajo en los respectivos acuerdos suscritos en cada una de las Empresas. En los períodos señalados, y gracias a la intermediación del Ministerio, se suscribieron los respectivos acuerdos nacionales.

En el año de 1995 se presentó nuevamente un documento, denominado Pliego Único Nacional, que ha servido de base para las conversaciones actuales.

SECCIÓN II. EL ACUERDO MARCO SECTORIAL

En la presente ocasión, el Ministerio de Minas y Energía expuso a la representación de los trabajadores un documento que contenía los siguientes aspectos:

1. Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las Empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional.

2. Que un Marco de acuerdos como éste no solo sirve para contribuir a preservar la supervivencia económica de las Empresas, sino también para hallar hacia adelante unos mecanismos de eficiencia y productividad que contribuyan a ese propósito y también a garantizar ante los usuarios la preservación del servicio público, además de velar por el cumplimiento de metas en este campo.
3. Que en consecuencia, es necesario establecer unos procedimientos adecuados al logro de soluciones realistas basadas en esta concertación de políticas, siempre y cuando las circunstancias así lo aconsejen y en ningún caso se perjudiquen ni los deberes legales de las Empresas, ni los derechos de los trabajadores, ni de los organismos que los representen.

A su vez SINTRAELECOL planteó :

1. La Constitución Política Nacional garantiza el derecho a la Negociación Colectiva y es deber del Gobierno promover la concentración de los conflictos como principio.
2. Corresponde al Ministerio de Minas y Energía adoptar la política para el Sector Eléctrico.
3. SINTRAELECOL es un Sindicato de Industrias que agrupa a la mayoría de los trabajadores en los establecimientos del Sector Eléctrico y tiene su representación para todos los efectos de la contratación colectiva según lo manda la Ley.
4. De conformidad con la Ley se pueden crear los mecanismos, reglas y procedimientos para el trámite y solución del Pliego Único Nacional presentado por SINTRAELECOL.

En tal virtud, y mientras las condiciones así lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se expiden más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la Sección III.

SECCIÓN III. COMPROMISOS

- a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuesta sociales, laborales o de la problemática Eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la Organización Sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.
- b) La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la instalación.
- c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La Comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las Empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.
- d) Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales:
 - ◆ De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;
 - ◆ De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;
 - ◆ De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada Empresa.

SECCIÓN IV. SITUACION ACTUAL

En lo sucesivo las decisiones de naturaleza laboral que surjan del Acuerdo Marco Sectorial serán presentadas para que conjuntamente la Empresa y el Sindicato estudien y analicen todas y cada una de las decisiones del Acuerdo respectivo, con el objeto de concertar acuerdos para ser incorporados a la Convención Colectiva, según la naturaleza jurídica de la Empresa y sus

posibilidades económicas. Estos acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes.

Artículo 63. DEFINICION DE IPC PONDERADO NACIONAL

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC total nacional año completo, la variación del Índice de Precios al Consumidor para los DOCE (12) meses anteriores al inicio de cada año durante la vigencia de la convención, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

Artículo 64. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION

La Empresa editará y distribuirá a cada trabajador un (1) ejemplar de la presente Convención, dentro de los primeros TREINTA (30) días después de su firma, con el objeto de facilitar el conocimiento de ella a cada uno de sus trabajadores.

Para constancia se firma, hoy a los Veintitrés (23) días del mes de Abril de dos mil cuatro (2004).

POR LA EMPRESA:

JOSE ANTONIO VARGAS LLERAS

JORGE ARMANDO PINZÓN BARRAGÁN

POR EL SINDICATO:

JAIRO CARBONEL QUINTERO

CARLOS EDUARDO BELLO VARGAS

LUIS ALBERDI SÁNCHEZ OBREGOSO

OMAR BOLAÑOS ARANDA

JORGE ENRIQUE REINA CARO

LUIS ANGEL FARFAN TRIANA

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2004 – 2007

Empresa de Energía de Bogotá S. A. ESP
Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de
Colombia - Sintraelec -

