

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2003-2007
ENTRE LA EMPRESA DE ENERGIA DE CUNDINAMARCA S.A. E.S.P.
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD
DE COLOMBIA - SINTRAELECOL**

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

PREAMBULO

En desarrollo del Acta de Acuerdo suscrita el 17 de Octubre del 2003, entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL en la ciudad de Bogotá, conforme al procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y de conformidad con al Acuerdo Marco Sectorial existente, se reunieron en Bogotá el 30 de septiembre de 2004, el Doctor JUAN ESTEBAN SÁNCHEZ SANCHEZ, representante legal de la EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. E.S.P., por una parte y el señor JAIRO CARBONELL QUINTERO, en su calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL, por la otra, con el fin de suscribir en calidad de Convención Colectiva de Trabajo los siguientes capítulos y su correspondiente articulado.

ARTICULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva se aplica en forma integral de conformidad con la ley a todos los trabajadores de la Empresa, con las siguientes exclusiones de conformidad con la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial del 21 de noviembre de 1996 que establece:

“Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.

PARAGRAFO 1: Para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa la exclusión se aceptará en forma voluntaria.

PARAGRAFO 2: Para que las exclusiones entren en vigencia, deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles.”

PARAGRAFO 3: Las partes acuerdan excluir del campo de aplicación de los beneficios convencionales a las personas que ocupen cargos de dirección y confianza del cuarto y quinto niveles jerárquicos; dicha exclusión será voluntaria.

ARTICULO 2. PRINCIPIOS GENERALES

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

ARTICULO 3. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del 1º de Septiembre de 2003 y hasta el 31 de Agosto de 2007, y en los términos en que queda suscrita.

ARTICULO 4. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por Empresa, la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. Empresa de Servicios Públicos, E. S. P. y por Sindicato, el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia SINTRAELECOL.

ARTICULO 5. RECONOCIMIENTO SINDICAL Y CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PRESTACIONES

1. La Empresa reconoce y tiene como único representante legal de los trabajadores de esta Empresa al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA SINTRAELECOL, con personería jurídica No. 1983 del 3 de Julio de 1975, como también a las Organizaciones de Segundo y Tercer Grado, a las cuales esté afiliado.
2. La Empresa se compromete a no negociar pliego de peticiones diferentes al que presente SINTRAELECOL, como Sindicato mayoritario de los trabajadores.
3. Cualquier trabajador que desee renunciar a la aplicación de la convención colectiva en referencia, tendrá que dirigirse por escrito al Sindicato, con copia a la Empresa dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la firma de esta Convención.

ARTICULO 6. SUSTITUCIÓN PATRONAL

En caso de que por cualquier causa los bienes de la Empresa sean enajenados, vendidos, transferidos, donados, dados en pago o incorporados a otra u otras personas naturales o jurídicas, se efectuará el fenómeno jurídico de sustitución Patronal y por lo tanto continuarán vigentes los contratos existentes con sus trabajadores al momento de la sustitución, lo mismo que las convenciones colectivas y laudos arbitrales firmados entre la Empresa y su Sindicato representativo.

ARTICULO 7. 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 y la Convención Colectiva de Trabajo. 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 tiempo que dure la obra o trabajo.

ARTICULO 8. CONTRATACIÓN 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.

PARAGRAFO: 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 del lo señalado en el literal b) de este artículo, la organización sindical en la empresa podrá citar al Comité Obrero Patronal 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.

ARTICULO 9. 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.

ARTICULO 10. VIGILANCIA DE LA CONTRATACIÓN

La Empresa suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición, solicite SINTRAELECOL para los efectos previstos en la Constitución y la Ley.

ARTICULO 11. DEFINICIÓN IPC PONDERADO NACIONAL

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por variación porcentual del IPC ponderado nacional año completo, la variación porcentual del índice de precios al consumidor para los doce (12) meses anteriores al inicio de cada año de la vigencia de la Convención certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces.

CAPITULO II

SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

ARTICULO 12. SALARIOS

Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la asignación básica mensual de los trabajadores se incrementará en el siete punto veintiséis por ciento (7.26%).

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la asignación básica se incrementará en el cinco punto ochenta y nueve por ciento (5.89%)

Para el Tercer y Cuarto año de vigencia de la Convención Colectiva, se conviene que la asignación básica mensual se incrementará en el mismo porcentaje de variación del índice de precios al consumidor, consolidado nacional (IPC nacional), para los doce (12) meses anteriores de cada uno de los años de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo.

PARAGRAFO: Una vez aplicado el incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia de la convención, si la asignación básica mensual queda expresada en centavos dicha fracción de la asignación básica mensual, se aproximará al peso siguiente.

ARTICULO 13. PAGO RETROACTIVO

La Empresa se obliga a cancelar todos los valores que por concepto de retroactivo adeude a los trabajadores por salarios, viáticos, horas extras, dominicales, festivos, auxilio de alimentación, reliquidación prima de diciembre de 2003, primas de vacaciones, primas de antigüedad y demás prestaciones laborales que fueron incrementadas con motivo de la firma de esta Convención Colectiva.

ARTICULO 14. PAGO DEL DOCE POR CIENTO DE INTERÉS A LA CESANTÍA

La Empresa y el Sindicato, convienen que la Empresa reconocerá intereses sobre la Cesantía de los trabajadores que laboran en la misma, en la cuantía equivalente al doce por ciento (12%) anual que se liquidará y pagará con base en los saldos de Cesantía que tenga el trabajador a su favor el 31 de diciembre de cada año.

PARAGRAFO 1: En caso de que la Empresa no cancelare sin justa causa, tal como sería la pérdida o atraso de las nóminas en el correo, los intereses respectivos en las fechas convenidas, pagará un uno por ciento (1%) como sanción por mora sobre el saldo de cesantía que tenga el trabajador a 31 de diciembre de cada año, por cada mes de mora en el pago.

PARAGRAFO 2: La base para la Liquidación de los Intereses a las Cesantías serán los saldos que en 31 de diciembre de cada año tenga el trabajador a su favor por concepto de Cesantía. La Cesantía se liquidará con base en el último salario devengado siempre y cuando no haya sufrido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de retiro.

Los intereses sobre liquidaciones parciales de Cesantías se pagarán al mes siguiente de efectuada la misma y serán proporcionales al tiempo transcurrido entre el 31 de diciembre y la fecha de liquidación parcial.

ARTICULO 15. LIQUIDACIÓN PARCIAL DE CESANTÍA

La Empresa pagará la liquidación parcial de Cesantías a los trabajadores que la soliciten, de acuerdo con la Ley y con sujeción al reglamento que elaborará el Comité Obrero Patronal.

PARAGRAFO: Esta liquidación parcial, se pagará al trabajador en un plazo no mayor de 45 días a partir de la fecha que el trabajador entregue la documentación completa a la Empresa.

ARTICULO 16. VIÁTICOS COMO FACTOR DE LIQUIDACIÓN DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN CON EL CIENTO POR CIENTO

La Empresa incluirá el cien por ciento (100%) de los viáticos como factor salarial para la liquidación de las cesantías y la pensión de jubilación.

ARTICULO 17. 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.

Quienes ingresen a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, gozarán de los beneficios económicos y prestacionales que esta Convención otorga, pero el reconocimiento de los beneficios extralegales no causará impacto salarial ni prestacional.

ARTICULO 18. VACACIONES

La Empresa reconocerá anualmente a cada uno de sus trabajadores dieciocho (18) días hábiles de descanso.

ARTICULO 19. SUBSIDIO DE TRANSPORTE

La Empresa continuará pagando el subsidio de transporte en la cuantía fijada por la Ley a todos sus trabajadores que devenguen hasta dos y medio veces el salario mínimo mensual legal vigente.

ARTICULO 20. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, la Empresa pagará un auxilio mensual de alimentación por un valor de \$92.360 a cada uno de sus trabajadores.

Para cada uno de los trabajadores que laboran en la Central Hidroeléctrica de Rionegro, se pagará, para el primer año de vigencia de la convención, un auxilio mensual de alimentación por un valor de \$ 26.900.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la Convención Colectiva la Empresa incrementará los valores del auxilio de alimentación en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

ARTICULO 21. VIÁTICOS

La Empresa pagará viáticos de trabajo y sindicales, los cuales, en los términos de la Ley, constituyen salario para todos los efectos, así:

a. Dentro del Departamento:

Pernoctado la suma de \$38.560 diarios primer año de vigencia de la convención. Para el segundo, el tercer \$42.825 y cuarto año de vigencia de la convención, la Empresa incrementarán los viáticos pernoctados en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

Cuando no se pernocte, se pagará el 30% del viático pernoctado para dentro del departamento, siempre y cuando la permanencia del trabajador en el lugar de la comisión supere las seis (6) horas. \$ 12.848.00

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la Convención Colectiva la Empresa incrementará los valores de los viáticos dentro del departamento en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

b. Fuera del Departamento:

La Empresa pagará viáticos conforme a los montos y topes establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública o quien haga sus veces.

PARAGRAFO 1: La Empresa se compromete a pagar el salario a todos sus trabajadores en el sitio de trabajo, en el evento de no hacerlo, pagará el viático causado por el desplazamiento del trabajador, al lugar de pago.

PARAGRAFO 2: La Empresa pagará viáticos de permanencia a los trabajadores que por prescripción médica de la EPS a la cual se encuentren afiliados, tengan que desplazarse fuera de su sede habitual de trabajo. Se excluye la hospitalización.

PARAGRAFO 3: La Empresa pagará el viático de trabajo y sindical antes de cumplir la comisión. Los viáticos los pagará la Empresa a través de los fondos respectivos y si por alguna circunstancia no pudiere cancelarse en ese momento se pagará con posterioridad al cumplimiento de la comisión y a través del mismo.

PARAGRAFO 4: La Empresa anticipará el 80% de los viáticos de comisiones de trabajo y sindicales antes de salir a cumplirlos. Estos anticipos de viáticos, los pagará la Empresa en los municipios donde actualmente exista fondo y donde los cree en el futuro únicamente. Se podrá exceptuar de la norma anterior las comisiones de trabajo y sindicales que se consideren de emergencia y de fuerza mayor, los que se originen por daños después de las 6:00 p.m., que deben ejecutarse al día siguiente y las que se presenten en el transcurso del día laborable. En estos casos la Empresa deberá pagar con posterioridad al término de la comisión y en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles, el valor de ellas en el porcentaje ya indicado, sin perder por esto el carácter de anticipo.

PARAGRAFO 5: Para efectos de liquidación y pago de viáticos, los municipios de El Calvario y San Juanito, en el departamento del Meta, se considerarán como dentro del departamento. Si en el futuro la Empresa atiende un municipio de otro departamento limítrofe con el departamento de Cundinamarca, se seguirá igual procedimiento.

ARTICULO 22. PRIMAS VARIAS

La empresa continuará pagando a sus trabajadores las siguientes primas:

- a. Una prima de vacaciones, equivalente a un mes y medio de sueldo por año, para las vacaciones que se cumplan o que se hayan cumplido y salgan a disfrutar a partir de la vigencia de la presente convención.
- b. Una prima semestral, en el mes de junio, equivalente a un mes y medio de sueldo.
- c. Una prima semestral, en el mes de diciembre, equivalente a un mes y medio de sueldo.

PARAGRAFO 1: Las primas de los literales b) y c) se pagarán a los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante la totalidad del semestre respectivo y proporcionalmente a las fracciones, siempre que éstas hayan sido superiores a un mes.

PARAGRAFO 2: Las primas de los literales b) y c) reemplazan en su totalidad a las primas de servicios, a las bonificaciones semestrales o anuales que la Empresa hubiera decretado hasta el momento y a las pactadas en Convenciones anteriores. Si en el futuro alguna disposición legal establece prestaciones similares a las consagradas en los literales a), b) y c) de esta cláusula, se imputará a ellas y tan solo se pagará la diferencia si fueran superiores a las decretadas.

PARAGRAFO 3: Quienes ingresen a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, gozarán de los beneficios económicos y prestacionales que esta Convención otorga, pero el reconocimiento de los beneficios extralegales no causará impacto salarial ni prestacional..

ARTICULO 23. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Empresa continuará pagando las primas de antigüedad, de acuerdo a las siguientes escalas:

- Al cumplir cinco (5) años de servicio un mes de sueldo.
- Al cumplir diez (10) años de servicio un mes de sueldo.
- Al cumplir quince (15) años de servicio un mes de sueldo.

PARAGRAFO 1: A partir de los quince (15) años de servicio continuos o discontinuos, se pagará al trabajador una prima anual de un (1) mes de sueldo. La prima anual de antigüedad aludida en este PARAGRAFO se causará en la fecha en que el trabajador cumpla quince (15) años de servicio y se continuará pagando sucesivamente por año cumplido a partir de los quince años de servicio.

PARAGRAFO 2: Quienes ingresen a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, gozarán de los beneficios económicos y prestacionales que esta Convención otorga, pero el reconocimiento de los beneficios extralegales no causará impacto salarial ni prestacional.

ARTICULO 24. DOMINICALES Y FESTIVOS TRIPLES

a. A todo trabajador que labore en domingo o días feriados, la empresa lo remunerará con el pago triple del salario en proporción a las horas laboradas.

b. Si el trabajador laborase habitualmente en domingos, tendrá derecho a su descanso compensatorio.

PARAGRAFO: Al personal que trabaja en el Distrito de Girardot, se reconocerá como días festivos, los días del festival turístico y el día del patrono.

ARTICULO 25. JUBILACIÓN

La Empresa a partir del 6 de Abril de 1992 concederá una pensión mensual vitalicia de jubilación o de vejez, equivalente al 85% del promedio del salario devengado en el último año de servicios, a todos sus trabajadores que cumplan o hayan cumplido el tiempo de servicio continuo o discontinuos a la Empresa a la edad reglamentaria, según las siguientes escalas:

a. Para los funcionarios que al 6 de Abril de 1992 llevaran al servicio de la Empresa catorce (14) años o más, la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	Edad de Jubilación para los hombres	Edad de Jubilación para las mujeres
20	51	48
21	50	47
22	49	46
23	48	45
24	47	44
25	46	43
26	45	42

b. Para los funcionarios que al 6 de Abril de 1992 llevaran al servicio de la Empresa diez (10) años y menos de Catorce (14) años la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	Edad de Jubilación para los hombres	Edad de Jubilación para las mujeres
20	53	49
21	52	48
22	51	47
23	50	46
24	49	45
25	48	44
26	47	43

c. Los trabajadores que al 6 de Abril de 1992 tuvieran al servicio de la Empresa menos de diez (10) años y los que ingresen a partir de la misma se les aplicará la tabla establecida por la Ley.

Se entiende de acuerdo a las escalas, que después de los veinte (20) años de servicios, por cada año laborado en la empresa se disminuye en un (1) año la edad límite para recibir la pensión de jubilación tanto para hombres como para mujeres, hasta llegar a los topes señalados en las anteriores escalas.

ARTICULO 26. REGIMEN DE PENSIONES Y CESANTIAS

El régimen de pensiones y cesantías de todos los trabajadores que ingresaron a la Empresa a partir del 21 de noviembre de 1996, será el legal vigente en la fecha. Vale decir que los trabajadores con contrato de trabajo a esas fechas vigentes, conservarán sus derechos y beneficios en la misma forma que se encontraban reconocidos con anterioridad a esa fecha.

ARTICULO 27. INCLUSIÓN DE PENSIONADOS EN NÓMINA Y DERECHOS DE LOS MISMOS

La Empresa comenzará a pagar la mesada pensional en nómina especial a los pensionados, en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de la fecha en que se le notifica al trabajador la decisión de concederle la pensión al igual que las prestaciones sociales a que tenga derecho.

PARAGRAFO 1: De conformidad con lo establecido en la Ley cuarta de 1976, en sus artículos 7º y 9º a partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa seguirá pagando a todos sus trabajadores y los que pensione en el futuro, los derechos referentes a servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, de rehabilitación, diagnósticos y tratamientos, en las mismas condiciones y derechos de los trabajadores activos; en lo que hace referencia con los auxilios para los hijos en educación primaria, secundaria, universitaria y otros, dará el diez por ciento (10%) para primaria, proporcional a la cantidad de los asignados a los trabajadores activos, el veinte por ciento (20%) para secundaria, proporcional a la cantidad de los asignados a los trabajadores activos y, cuatro (4) becas universitarias anuales. De igual forma reconocerá y pagará lo relacionado con el servicio de energía eléctrica que reconoce y reintegra a sus trabajadores activos, beneficio que se hace extensivo a los pensionados de la C.C.

PARAGRAFO 2: La Empresa pagará a los trabajadores pensionados y a los que pensione en el futuro el auxilio especial por gastos fúnebres del cónyuge, compañero (a) inscritos con seis (6) meses de anticipación ante la División de Recursos Humanos y Físicos al igual que por cada hijo menor de edad o imposibilitado, en las mismas condiciones y derechos de los trabajadores activos.

PARAGRAFO 3: La Empresa pagará a todos y cada uno de los trabajadores que pensione, una prima de retiro equivalente a dos (2) meses de sueldo entendiéndose que esta se liquida con la última asignación básica mensual, Auxilio de Alimentación y Subsidio de Transporte. Por una sola vez, esta prima se pagará en la última quincena que perciba el trabajador.

PARAGRAFO 4: Todo trabajador que ingrese a la Empresa, o esté vinculado al servicio de la misma y que tenga tiempo acumulado para pensión de jubilación o vejez en otras empresas, deberán tramitar su derecho de pensión ante el Instituto de los Seguros Sociales o Entidad de Seguridad Social a la cual esté afiliado actualmente. Por tanto, la

Empresa, no podrá jubilar a ningún trabajador que no haya laborado como mínimo veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la Empresa.

ARTICULO 28. FACTORES DE LIQUIDACIÓN DE LAS PRIMAS

La Empresa se compromete a cumplir lo acordado extralegalmente en lo relacionado con los factores de salario para el efecto de liquidación de primas.

CAPITULO III

AUXILIOS

ARTICULO 29. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN

1º. AUXILIOS PARA LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La Empresa otorgará y pagará los siguientes auxilios para educación:

a. Auxilio de primaria:

A los hijos de los trabajadores que se hallen cursando en jardín, preescolar, prekinder, kinder, transición y primaria la Empresa reconocerá quinientos cincuenta (550) auxilios de \$53.800 cada uno para el primer año de vigencia de la convención y para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la convención, se incrementará el valor de cada auxilio en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para el segundo año de vigencia de la convención.

b. Auxilios de Secundaria:

A los hijos de los trabajadores que se hallen cursando estudios secundarios, bachillerato comercial, normalista, bachillerato técnico, la Empresa reconocerá trescientos treinta (330) auxilios por la suma de \$76.219 cada uno para el primer año de vigencia de la convención y para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la convención incrementará el valor de cada auxilio en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

2º. AUXILIOS UNIVERSITARIOS PARA TRABAJADORES E HIJOS DE TRABAJADORES.

La Empresa reconocerá y pagará los siguientes auxilios educativos a hijos de trabajadores y trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios, así:

1. Veinte (20) auxilios por semestre para hijos de trabajadores para un total máximo de cuarenta (40) anuales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

a. Los siete (7) promedios más altos tendrán un (1) auxilio para ese semestre por \$672.504 cada uno.

b. Los siete (7) siguientes promedios más altos, tendrán un (1) auxilio de \$560.423 cada uno.

c. Los seis (6) siguientes promedios más altos, tendrán un (1) auxilio de \$504.380 cada uno.

2. Trece (13) auxilios por semestre para trabajadores para un total máximo de veintiséis (26) auxilios anuales, los cuales se distribuirán así:

Cuatro (4) auxilios de \$672.504 cada uno, cinco (5) auxilios de \$560.423 cada uno, cuatro (4) auxilios de \$504.380 cada uno, para un total máximo semestral de trece (13) auxilios. Estos auxilios se adjudicarán en su orden descendente a los 13 mejores promedios académicos del semestre anterior.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la Convención se incrementará el valor de los auxilios universitarios en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

3º. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La Empresa reconocerá y pagará los siguientes auxilios educativos a los trabajadores que se encuentren adelantando estudios:

a. Para los trabajadores que estén adelantando estudios secundarios la suma de \$89.668 anuales por cada uno para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva y para el segundo, tercer y cuarto año de la Convención incrementará el valor del auxilio en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

PARAGRAFO 1: Es función del Comité Paritario de Educación y Capacitación integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato actualizar y revisar la reglamentación de adjudicación de los auxilios de Educación.

PARAGRAFO 2: Estos auxilios serán adjudicados por el Comité Paritario de Educación y Capacitación, previa presentación del certificado de matrícula o del recibo de pago. Estos auxilios deberán pagarse a más tardar en la segunda quincena del mes marzo de cada año, para el primer semestre y para el segundo semestre a más tardar en la segunda quincena del mes de septiembre.

PARAGRAFO 3: Estos auxilios solo se reconocerán y pagarán para estudios que se adelanten en Instituciones debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación.

PARAGRAFO 4: Para tener derecho a participar de la asignación de los auxilios universitarios para los hijos de los trabajadores y pensionados y los trabajadores, deberán acreditar un promedio mínimo en el semestre anterior de 3.5 sobre 5, o su equivalente de acuerdo a la escala de calificación o procedimiento de evaluación de cada institución educativa.

PARAGRAFO 5: Una vez atendidas todas las solicitudes que cumplan con los requisitos establecidos en este artículo y se presenten excedentes, el valor equivalente de los auxilios sobrantes, será redistribuido en su totalidad entre los beneficiarios del numeral respectivo dentro del semestre o año, según sea el caso, a prorrata entre ellos. Dicha distribución será acordada en el Comité respectivo.

ARTICULO 30. AUXILIOS ESPECIALES

La Empresa reconocerá y pagará los siguientes auxilios especiales:

1. Por nacimiento de cada hijo de los trabajadores al servicio de la Empresa la suma de \$224.169 para el primer año y para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la Convención, se incrementará este auxilio en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención. Este pago se hará previa presentación del registro civil de nacimiento en la División de Recursos Humanos y Físicos.

2. La Empresa se encargará de sufragar los gastos funerarios de sus trabajadores.

3. Por gastos funerarios de cónyuge, compañero (a), de los padres del trabajador, de los hijos e hijos adoptivos, incluyendo los concebidos no nacidos, pagará la suma de \$412.468 para el primer año de vigencia de la convención y para el segundo, tercer y cuarto año, se incrementará este auxilio en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención. Este pago se hará con la sola presentación del registro de defunción. Este auxilio se pagará al trabajador.

PARAGRAFO. El trabajador deberá inscribir a su cónyuge, compañero (a) a sus padres e hijos ante el Departamento de Relaciones Industriales y Bienestar Social de la Empresa para efecto de llevar un registro de los beneficiarios o beneficiados de este artículo.

ARTICULO 31. SERVICIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

La Empresa reconocerá a sus trabajadores, solamente para el inmueble que habite, a la tarifa residencial correspondiente, según el nivel de consumo y estrato socioeconómico en que este clasificado el inmueble por la Empresa que les preste el servicio:

a. El 95% del valor del consumo facturado sin exceder de 1000 Kwh/bimestre para inmuebles clasificados en los estratos socioeconómicos I, II, III y IV. En caso de facturación mensual, hasta 500 Kwh.

b. El 95% del valor del consumo facturado sin exceder de 700 Kwh/bimestre para inmuebles clasificados en los estratos socioeconómicos V y VI. En caso de facturación mensual, hasta 350 Kwh.

c. Para el primer año de vigencia, por concepto de cargo fijo para todos los estratos socioeconómicos, por periodo de facturación, hasta \$4.982 siempre y cuando ese concepto sea facturado. Y para el segundo, Tercer y Cuarto año convencional se incrementará este valor en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

d. Por una sola vez, el 95% del valor de los derechos de conexión, matrícula, derecho de red, derecho de instalación, derecho de transformación y subestación, en los municipios o poblaciones donde la Empresa presta sus servicios.

Los anteriores reconocimientos no constituyen salario ni tienen efecto prestacional.

PARAGRAFO 1: Para efectos de este artículo, los trabajadores deben registrar en el Departamento de Relaciones Industriales y Bienestar Social, la dirección de su respectiva residencia; el reconocimiento se hará a través de los fondos establecidos para tal fin, una vez sea presentado el recibo debidamente cancelado. En ningún caso se reconocerá más de un recibo por trabajador para un mismo periodo de facturación.

PARAGRAFO 2: Se constituirá una comisión integrada por dos (2) delegados de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, que de común acuerdo elaborarán la reglamentación a que hace referencia este artículo, para estudio y consideración de la Gerencia.

ARTICULO 32. SUBSIDIO FAMILIAR

La Empresa se compromete a tramitar ante la entidad competente el puntual pago del subsidio familiar que legalmente corresponde a cada uno de sus trabajadores.

Recibida y radicada la documentación que cada trabajador debe presentar conforme a las disposiciones legales vigentes para obtener dicha prestación, la Empresa está en la obligación de tramitar la petición entre los cinco (5) días siguientes al recibo de esta. Cuando por descuido o negligencia de la Empresa no se pague el subsidio o se extravíen los documentos presentados por el aspirante al pago de él, aquella queda obligada a reconocer al trabajador el valor correspondiente para obtener una nueva documentación, así como los valores que por concepto de subsidio debidamente acreditado, se hubiere dejado de percibir.

CAPITULO IV

SERVICIOS MÉDICOS

ARTICULO 33. SERVICIOS MÉDICOS ASISTENCIALES PARA BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES Y BENEFICIARIOS DE LOS PENSIONADOS

La Empresa garantizará los servicios médicos asistenciales de conformidad con las condiciones, coberturas de servicios y beneficiarios establecidos en la convención. Para tal efecto cubrirá el 100% del valor del Plan Complementario y/o Plan Adicional de Salud contratado con la EPS del trabajador, la cual incluirá los gastos de Servicios Médicos, Terapéuticos, Asistenciales, Farmacéuticos, Hospitalarios, Quirúrgicos, Odontológicos, Ortopédicos y Cardiológicos del cónyuge o compañero (a), de los hijos legítimos, extramatrimoniales y adoptivos hasta los veintiún (21) años de edad, pero gozarán de ello quienes teniendo esta edad se encuentren adelantando estudios o quienes por razones de salud estén imposibilitados para trabajar, y de los padres del trabajador que dependen económicamente del trabajador y estén debidamente registrados. Para aquellos que no los tengan registrados, se les exigirá la declaración extrajuicio que certifique la dependencia económica.

La Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. - ESP y SINTRAELECOL a instancias del Comité Paritario Obrero Patronal, como máximo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva definirá una Empresa Promotora de Salud (EPS) con la que se contratará un Plan Complementario y/o Plan Adicional de Salud que garantice la prestación del servicio médico a que se refiere el presente artículo.

El portafolio de servicios médicos a que tienen derecho los beneficiarios, sus cubrimientos, cobertura, condiciones y la forma de utilización de los mismos, será definido por el Comité Obrero Patronal, previo a la escogencia de la EPS y deberá contemplar como mínimo los servicios contenidos en la Convención Colectiva anterior.

El Comité Obrero Patronal 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 contrato de prestación de servicios médicos se reunirá el Comité Obrero Patronal con el fin de evaluar la prestación de dicho servicio. Si en esta evaluación estima insatisfactoria la prestación del servicio por parte del prestador, se procederá a solicitar nuevas ofertas y definirá la nueva EPS con la que se contratará el Plan Complementario y/o Plan Adicional de Salud.

PARAGRAFO 1: Para la prestación de los servicios médicos a que se refiere este artículo, es requisito que los trabajadores y pensionados se encuentren vinculados al Sistema de Seguridad Social en Salud como cotizantes de la misma EPS con la que se defina la contratación del Plan Complementario de Salud y/o Plan Adicional de Salud.

PARAGRAFO 2: Con el fin de cubrir los costos de las UPC adicionales que se requieran para garantizar la prestación de los servicios médicos a los padres del trabajador y

pensionado, la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP, girara mensualmente a cada trabajador el valor igual que demuestre estar pagando a la EPS escogida.

PARAGRAFO 3: Para lo trabajadores y Pensionados que estén en condiciones de trasladarse a la EPS escogida y no lo hagan, se les reconocerá solamente el valor del Plan Complementario de Salud y/o Plan Adicional contratado por la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A., siempre y cuando demuestren el pago de la afiliación del Plan Complementario y/o Plan Adicional de Salud al que vincule a los beneficiarios.

PARAGRAFO 4: Los trabajadores y Pensionados que por efectos de Ley les impida el trasladarse a la EPS contratada por la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A., la empresa le pagara a la E.P.S. donde esté el trabajador afiliado, por cada beneficiario el 100% del valor de la cuota del Plan Complementario y/o Plan Adicional de Salud. Este auxilio se reconocerá provisionalmente hasta el 30 de noviembre del 2006. A partir de esta fecha no se seguirá reconociendo.

ARTICULO 34. SUMINISTRO DE LENTES, MONTURAS, LENTES DE CONTACTO, AUDÍFONOS, APARATOS ORTOPÉDICOS, Y MARCAPASOS A TRABAJADORES

La Empresa garantizará el suministro de lentes, monturas, lentes de contacto, audífonos, aparatos ortopédicos, y marcapasos a sus trabajadores.

La Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP y SINTRAELECOL a instancias del Comité Paritario Obrero Patronal, como máximo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva, definirá una Empresa Promotora de Salud (EPS) con la que se contratará un Plan Complementario y/o Adicional de Salud que garantice los suministros a que se refiere el presente artículo.

Los suministros a que tienen derecho los trabajadores serán definidos por el Comité Obrero Patronal, previo a la escogencia de la EPS y deberá contemplar como mínimo los suministros contenidos en la Convención Colectiva anterior.

El Comité Obrero Patronal 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 contrato de prestación de servicios médicos se reunirá el Comité Obrero Patronal con el fin de evaluar la prestación de dicho servicio. Si en esta evaluación estima insatisfactoria la prestación del servicio por parte del prestador, se procederá a solicitar nuevas ofertas y definirá la nueva EPS con la que se contratará el Plan Complementario y/o Adicional de Salud.

PARAGRAFO: La Empresa asumirá los gastos de servicios médicos de primera instancia para los trabajadores que tengan su sede de trabajo en poblaciones distantes 30 kilómetros o más del dispensario de la EPS donde el trabajador este afiliado. Entendiéndose por gastos de servicios médicos la consulta, el transporte normal o corriente y las drogas que el médico formule.

ARTICULO 35. SERVICIO ODONTOLÓGICO

La Empresa garantizará el servicio odontológico completo a sus trabajadores.

La Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP y SINTRAELECOL a instancias del Comité Paritario Obrero Patronal, como máximo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva, definirá una Empresa Promotora de Salud (EPS) con la que se contratará un Plan Complementario y/o Adicional de Salud que garantice el servicio a que se refiere el presente artículo.

El servicio odontológico a que tienen derecho los trabajadores, será definido por el Comité Obrero Patronal, previo a la escogencia de la EPS y deberá contemplar como mínimo el servicio odontológico contenido en la Convención Colectiva anterior.

El Comité Obrero Patronal 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 contrato de prestación de servicios médicos se reunirá el Comité Obrero Patronal con el fin de evaluar la prestación de dicho servicio. Si en esta evaluación estima insatisfactoria la prestación del servicio por parte del prestador, se procederá a solicitar nuevas ofertas y definirá la nueva EPS con la que se contratará el Plan Complementario y/o Adicional de Salud.

CAPITULO V

BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 36. CAPACITACIÓN

La Empresa establecerá políticas de capacitación para todos sus trabajadores, de formación tanto dentro de su sede como fuera de ella orientándolas hacia los casos de modernización tecnológica y técnica y hacia la atención de los servicios al usuario principalmente; el Comité Paritario de Educación y Capacitación elaborará la reglamentación en materia de capacitación, la cual contendrá entre otros aspectos la selección, número de participantes y los tipos de cursos de capacitación.

PARAGRAFO: Como complemento indispensable a la eficiencia y productividad, y sin perjuicio de los programas de capacitación existentes, la Empresa se vinculara a los programas de capacitación y entrenamiento resultantes del convenio que el Ministerio de Minas y Energía y el Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico -CIDET- realicen con el SENA, en desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial, suscrito entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL.

ARTICULO 37. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El Comité Obrero Patronal se reunirá fuera de su sesión ordinaria el tercer jueves de cada mes, para tratar temas exclusivamente relacionados con la aplicación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial aprobado por el Ministerio de la Protección Social de acuerdo con la Resolución No. 51 del 16 de febrero de 1987 y las modificaciones que por la ley se efectúen. La reglamentación de estas sesiones continuarán siendo las mismas que rigen en el Comité Obrero Patronal.

La Empresa cumplirá con todas las disposiciones legales que tengan relación con materia.

ARTICULO 38. 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 números 2013 de 1986, 1016 de 1989 de los Ministerios de Salud y de Protección Social, el decreto 614 de febrero de 1984 expedido por el Gobierno Nacional y en los acuerdos, compromisos y recomendaciones del Comité 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:

- Medicina Preventiva.
- Medicina del Trabajo.
- Higiene y Seguridad Industrial.

PARAGRAFO: La Empresa se compromete conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del sector Eléctrico a adelantar todos los trámites y diligencias ante los organismos competentes, tendiente a lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento.

La reglamentación, que será de obligatorio cumplimiento y aplicación por parte de la Empresa, debe considerar entre otros los siguientes aspectos:

- Los recursos físicos, financieros y humanos que permitan el cumplimiento de sus funciones.
- Índices sobre Salud Ocupacional en los convenios de gestión suscritos con la Empresa.
- Establecimiento de asignaciones o rubros presupuestales específicos suficientes para la implementación de los programas de Salud Ocupacional.

La empresa y SINTRAELECOL realizarán las gestiones necesarias para que las Empresas Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), canalicen hacia los programas orientados por la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector

Eléctrico, las partidas que por ley correspondan para financiar proyectos especiales. SINTRAELECOL, 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 adelante en la Empresa con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

La Empresa continuará participando y apoyando el funcionamiento de 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 en la ley. El Comité Paritario de Salud Ocupacional ejercerá 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 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.

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

Se trabajará en el diseño de índices de gestión en salud ocupacional por intermedio del CIDET y la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico y si es del caso el Ministerio de Minas y Energía los adoptará por instructivo al sector.

PARAGRAFO 2: El comité de Salud Ocupacional, previos los estudios pertinentes, podrá presentar a la empresa evaluaciones acerca de la ARP a la que están afiliados la empresa y los trabajadores, con el fin de proponer acciones específicas de prevención o cambio de ARP dentro de las oportunidades legales.

ARTICULO 39. SALUD OCUPACIONAL Y CAPACITACION

La Empresa para garantizar la organización y ejecución de programas de Salud Ocupacional, que abarca aspectos de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, destinará recursos así:

a. Para adquisición y readecuación de herramientas y elementos de protección personal, como mínimo la suma de \$116.567.422 para el año fiscal de 2003. La inversión de estos recursos será dispuesta por el Comité de Higiene y Seguridad Industrial cuyas determinaciones y acuerdos serán de estricto cumplimiento.

b. Para programas de Salud Ocupacional y Capacitación, como mínimo la suma de \$71.733.797 para el año fiscal 2003, la inversión de estos recursos serán manejados por intermedio del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

PARAGRAFO: Para los años fiscales de 2004, 2005, 2006 y 2007 los valores establecidos en los literales a y b de este artículo, serán incrementados en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

ARTICULO 40. ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa considera como accidente de trabajo el que ocurriere al trabajador durante el transporte, tanto de ida como de regreso hacia el lugar de sus labores.

ARTICULO 41. SEGURO COLECTIVO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La Empresa a partir de la firma de la Convención y para el primer año de vigencia, renovará el seguro de vida colectivo para todos los trabajadores activos con los siguientes niveles de cobertura:

a. Por muerte natural la suma de \$22.416.813	\$24.895.536
b. Por muerte accidental la suma de \$44.833.626	\$49.791.073

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de la Convención, la Empresa incrementará los valores asegurados del Seguro de Vida Colectivo para todos los trabajadores en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención.

ARTICULO 42. DOTACIONES

La Empresa suministrará anualmente a todo el personal en forma gratuita, para la realización de sus labores, la siguiente dotación:

a. Para el personal femenino de oficina, cinco (5) vestidos confeccionados con materiales de primera calidad.

b. Para el personal masculino que desempeñe sus funciones en la planta administrativa, dos (2) juegos de chaqueta, pantalón, zapatos y camisa. Para quienes laboran en clima cálido, a cambio de cada chaqueta, dos (2) camisas.

c. Para el personal de aseo, dos (2) vestidos confeccionados con materiales de primera calidad, cuatro (4) delantales, cuatro (4) pares de zapatos, lo mismo que los elementos necesarios para la conservación de la salud, como jabones, guantes, antisépticos, etc.

d. Para el personal de mensajeros cuatro (4) pares de zapatos, cuatro (4) blue jeans y cuatro (4) camisas.

e. Para el personal de la planta técnica, seis (6) blue jeans, seis (6) camisas de dril supernaval caqui, cuatro (4) pares de botas dieléctricas.

f. La empresa, además, suministrará anualmente dos pares de botas pantaneras caña-alta y una capa de caucho con mangas largas y gorro, a las personas que desempeñen los siguientes cargos en la Empresa: Electricista, electricista de redes, auxiliar de redes, topógrafo, cadenero, operador de subestación, operador de represa, operador de planta, ayudante de planta, tablerista, turbinista, conductor (asignado a vehículos de redes o líneas eléctricas), inspector y electromecánico.

g. La Empresa reconocerá al personal temporal que haya cumplido como mínimo seis (6) meses continuos al servicio de la Empresa para la realización de sus labores, la dotación correspondiente en las mismas condiciones y en concordancia con literales de este artículo.

PARAGRAFO 1: El suministro de la dotación a que se refiere el presente artículo, se efectuará en el mes de marzo de cada año.

PARAGRAFO 2: Las dotaciones consagradas en este artículo no constituyen salario.

PARAGRAFO 3: Para garantizar la calidad y condiciones técnicas de las dotaciones, el Comité Paritario de Salud Ocupacional emitirá el concepto técnico sobre las muestras de los proponentes, efectuando recomendaciones por escrito al Comité de Adjudicaciones de la Empresa.

ARTICULO 43. PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES POR DETENCIÓN

La Empresa dará asistencia jurídica a sus trabajadores en caso de captura o detención por parte de las autoridades, cuando ellas sean originadas en el legítimo desempeño de las funciones propias de su cargo, o de las que la Empresa les haya asignado y en razón de las mismas.

1. La Empresa pagará durante el tiempo de captura o detención no superior a 30 días la totalidad del sueldo al trabajador, siempre que la medida no haya sido originada por conducta dolosa o por culpa grave del mismo. En el evento en que el trabajador sea absuelto definitivamente o declarado inocente se le reconocerá el sueldo dejado de devengar.

2. La Empresa afiliará a todos sus conductores a una entidad que preste los servicios de Casa Cárcel a más tardar noventa días después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO: Cuando se presente un caso de captura o detención, conocerá en primera instancia de ella, el jefe inmediato y un representante del Sindicato, para luego hacer la

tramitación ante el Comité Obrero Patronal, quien de inmediato entrará a determinar la conducta a seguir.

El Comité Obrero Patronal actuará de acuerdo con la siguiente reglamentación:

1. El Comité Obrero Patronal atiende las recomendaciones que haya hecho el jefe inmediato y el representante del Sindicato y determinará la situación.
2. La Empresa facilitará el desplazamiento inmediato del directivo sindical más cercano al sitio de los acontecimientos, para que se conozca en primera instancia el caso conjunto con el jefe inmediato del trabajador.
3. Una vez sea enterado el Comité Obrero Patronal del caso correspondiente con base en el informe presentado por el jefe inmediato y el directivo sindical, procederá a estudiarlo y determinará el procedimiento a seguir; si el caso así lo requiere por su naturaleza comunicará al Gerente el acuerdo de designar un abogado para que lo asista, a fin de que se dé cumplimiento.
4. Una vez sea conocido el informe por el jefe inmediato y el directivo sindical, inmediatamente se procederá a citar para reunión extraordinaria del Comité Obrero Patronal.

ARTICULO 44. TRANSPORTE TRABAJADORES PLANTA HIDRONEGRO

La Empresa suministrará un medio de transporte colectivo adecuado como bus, buseta, microbús, camioneta panel u otro similar, para el transporte de sus trabajadores en los diferentes turnos de trabajo en la Central Hidroeléctrica de Rionegro, de la Central a los Puertos de Dorada y Salgar y viceversa.

ARTICULO 45. CASINO DE HIDRONEGRO

La Empresa continuará asumiendo los gastos generales de sostenimiento y mantenimiento del casino de Hidronegro.

El Comité Obrero Patronal podrá actualizar la reglamentación existente, el cual deberá tener en cuenta las siguientes normas generales:

1. La Empresa constituirá un fondo mensual para compra de alimentos por la suma de \$2.221.873.
2. El precio de cada ración alimentaria será de \$225.00 para todos los trabajadores asignados a la Planta de Generación. Para los trabajadores del Distrito cuando por razones de trabajo y para aquellos que en cumplimiento de comisiones sean desplazados al mismo, el valor de la ración alimentaria será de \$632.00 Para tener derecho a este servicio se requiere la autorización del Jefe del Distrito.

3. El suministro de los alimentos se hará por intermedio de valera que será adquirida previamente por cada trabajador. El valor que representan estas valeras se ordenará descontar por nómina a los trabajadores que las adquieran.

4. Las partes velarán por la calidad de los alimentos que se suministren.

ARTICULO 46. DEPORTE, CULTURA Y RECREACIÓN

La Empresa destinará para fomentar el deporte, la cultura y la recreación de sus trabajadores para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva la suma de \$44.833.624, para el segundo año de vigencia la suma de \$50'000.000. Para el tercer y cuarto año incrementará este valor en la misma proporción en que se incremente la asignación básica mensual para cada año de vigencia de la convención, suma que será destinada por la Empresa a más tardar el 15 enero de cada año.

El Cronograma de las actividades deportivas, culturales y recreativas serán planeadas, organizadas, y autorizadas por el Comité Departamental de Deportes, Cultura y Recreación, que estará integrado por un representante de SINTRAELECOL por cada Distrito y un representante de la administración por cada Distrito. El representante de la administración Distrito Bogotá será el Jefe del Departamento de Relaciones Industriales y Bienestar Social. Este Comité Departamental de Deportes, Cultura y Recreación expedirá su propio reglamento.

ARTICULO 47. VIVIENDA

El aporte de la Empresa para el Fondo de Vivienda para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva será de \$147.596.092, para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva será de \$199.561.723 y para el tercer y cuarto año el aporte se incrementará de acuerdo con el índice de precios al consumidor para los doce (12) meses anteriores al inicio de cada año de vigencia. A partir de la firma de la Convención Colectiva, se adicionará anualmente a la disponibilidad del Fondo de Vivienda el monto total del servicio de la deuda (capital más intereses) recuperado en la vigencia anterior.

El Comité Paritario de Vivienda integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato reglamentará los aspectos relacionados con puntajes, calificación, plazos, porcentajes de descuentos, pago de garantías y adjudicación de los préstamos. Para la adjudicación de los préstamos se tomará en cuenta los puntajes de mayor a menor.

La Empresa se obligará a presupuestar en cada vigencia los recursos de que trata este artículo. Igualmente la empresa garantizará la existencia de los recursos líquidos para cada vigencia.

El interés anual de estos préstamos, a partir de la firma de la presente convención, será del 10% para adquisición de vivienda y construcción en lote y del 14% para reparación, ampliación y liberación de gravámenes hipotecarios.

La Empresa de común acuerdo con el Sindicato podrá desarrollar programas masivos de Vivienda, para el efecto, podrá destinar los recursos necesarios del Fondo.

PARAGRAFO: La Empresa no trasladará las cesantías de los trabajadores al Fondo Nacional del Ahorro ni a ninguna otra Entidad de tipo parecido, además se mantendrá el Fondo de Vivienda.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 48. JORNADA LABORAL SEMANAL

La jornada Laboral de la Empresa será de Cuarenta y Cuatro (44) horas a la semana para todos sus trabajadores.

Para el personal que labora en la ciudad de Bogotá, se establece la jornada continua.

En los distritos, la Gerencia establecerá de acuerdo con las necesidades del servicio la aplicación de la jornada continua.

ARTICULO 49. PERMISOS REMUNERADOS

La Empresa reconoce y concede permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

a. Por nacimiento de hijos dos (2) días cuando ocurre en el municipio sede de trabajo y cuatro (4) días cuando ocurra fuera del municipio sede de trabajo.

b. Por muerte del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, padres, tres (3) días cuando ocurra en el municipio sede de trabajo y cuatro (4) días cuando ocurra fuera del mismo, caso éste en el cual podrá prorrogarse por un día más si las circunstancias así lo ameritan, previa autorización del funcionario competente de la empresa.

c. Por matrimonio cinco (5) días.

El trabajador podrá hacer uso de los mencionados permisos cada vez que sobrevenga una de las situaciones anteriormente descritas, independientemente de lo previsto por el reglamento interno de trabajo, en lo que hace referencia a los permisos remunerados.

d. La Empresa dará, por cada año de vigencia de la convención, permiso a máximo cuatro (4) trabajadores cooperados para que asistan a cursos de capacitación cooperativa, a máximo cinco (5) trabajadores cooperados a sesiones del Consejo de Administración, y a

máximo tres (3) trabajadores cooperados a sesiones de la Junta de Vigilancia, previa comunicación escrita de la cooperativa con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

CAPITULO VII

BENEFICIOS SINDICALES

ARTICULO 50. PERMISOS SINDICALES

La Empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos sindicales por año de vigencia de la Convención:

1. Permisos permanentes remunerados con salario promedio:

a. La Empresa concederá anualmente un permiso permanente con salario promedio correspondiente a los últimos doce meses de la fecha de inicio del permiso, el cual se ajustará anualmente, a un trabajador que resulte electo para conformar la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL y/o el Comité Ejecutivo de las Organizaciones de Segundo o de Tercer grado a las cuales esté afiliada la organización sindical.

b. La Empresa concederá un permiso permanente con salario promedio correspondiente a los últimos doce meses de la fecha de inicio del permiso, el cual se ajustará anualmente, a un trabajador que resulte electo para conformar la Junta Directiva de la Seccional Bogotá-Cundinamarca.

2. Permisos remunerados con viáticos:

La Empresa otorgará permisos sindicales remunerados con viáticos y transporte a los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria; a los trabajadores designados para asistir a plenarias nacionales, regionales, cursos de formación sindical, congresos o encuentros nacionales, seminarios sindicales, a los miembros de la Comisión de Reclamos, siempre que implique desplazamiento fuera de su sede habitual de trabajo.

3. Permisos remunerados:

La Empresa otorgará permisos remunerados en el sitio de trabajo a todos aquellos trabajadores designados para desarrollar actividades sindicales conforme a la convocatoria de la respectiva Junta Directiva Seccional.

PARAGRAFO 1: Estos permisos sindicales se concederán previo aviso por parte de SINTRAELECOL con cuarenta y ocho (48) horas al funcionario competente de la Empresa en el respectivo sitio de trabajo a fin de suplir las necesidades del servicio. Todos los

eventos que demanden permisos serán coordinados a través del Presidente Seccional Bogotá-Cundinamarca, o de los Presidentes de las Subdirectivas o Comités Seccionales.

PARAGRAFO 2: El trabajador o trabajadores beneficiados con permisos sindicales continuarán devengando los mismos salarios básicos y prestaciones sociales, sin existir solución de continuidad en la vinculación laboral.

PARAGRAFO 3: La Empresa pagará pasajes terrestres de ida y regreso dentro del territorio nacional. Igualmente pagará hasta 32 pasajes aéreos de ida y regreso dentro del territorio nacional para los trabajadores en comisión sindical, durante la vigencia de la Convención.

PARAGRAFO 4: Será obligación de la Empresa reintegrar al trabajador al puesto que desempeñaba al entrar a disfrutar del permiso sindical, comprometiéndose además a reconocer el salario básico que tenga el cargo al momento de su reincorporación.

ARTICULO 51. FUERO

La Empresa reconoce la garantía del fuero sindical al personal directivo del Sindicato, así:

- Subdirectivas: Diez (10) directivos y dos (2) de la Comisión de Reclamos
- Comités Seccionales: Seis (6) directivos.

PARAGRAFO: Los directivos sindicales que hagan dejación de sus cargos por terminación del período reglamentario, gozarán del fuero por el término de un año.

ARTICULO 52. DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO

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 de la Convención Colectiva, por una sola vez, el 50% del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención.

ARTICULO 53. FUNCIONARIO SINDICAL

Anualmente la Empresa entregará a la Tesorería de SINTRAELECOL por concepto de auxilio para el cargo de funcionario sindical el equivalente en valor a diecisiete (17) salarios mínimos legales más altos y diecisiete (17) auxilios de transporte legales, los cuales serán cancelados en cuatro (4) cuotas proporcionales por trimestres vencidos en los meses de: marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año; o en su defecto la Empresa comisionará a un trabajador para desarrollar las funciones que la Organización Sindical le asigne. El funcionario será designado de común acuerdo entre las partes.

CAPITULO VIII

REGLAMENTACIONES

ARTICULO 54. ESTABILIDAD LABORAL

La Empresa mantendrá la estabilidad de los trabajadores a su servicio y no efectuará despido alguno sin justa causa plenamente comprobada de acuerdo con las normas de esta convención y las leyes laborales vigentes. En caso de que la Empresa dé por terminado unilateralmente y sin justa causa legal el contrato de trabajo, pagará a título de indemnización lo establecido en el Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965 y además los reajustes que especificamos a continuación.

Para el trabajador que tuviere un año de servicio, cuarenta y cinco (45) días de salario.

Para el trabajador que tuviere más de un año de servicio y menos de 5, se pagarán 24 días por cada uno de los años subsiguientes, más la suma de 45 días que es el término estipulado en el código como tiempo de la cláusula de reserva.

Si el trabajador tiene más de 5 años de servicios continuos y menos de 10, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días, más 29 días por cada año de servicio y proporcional por fracción.

Si el trabajador lleva más de 10 años de servicios continuos se le pagarán 30 días adicionales por año sobre los 45 básicos.

ARTICULO 55. TRASLADO DE PERSONAL

Para efectuar traslados de personal la Empresa deberá demostrar las razones válidas y justificadas, teniendo siempre presente de no lesionar la vida personal, social y familiar del trabajador; en todo caso la Empresa no efectuará traslados inconsultos.

PARAGRAFO: La Empresa reconocerá al trabajador trasladado un auxilio por traslado equivalente a veintitrés (23) días de viáticos pernoctados y lo proveerá de los gastos que le ocasione el traslado requerido.

ARTICULO 56. ASCENSOS Y PROMOCIONES

La Empresa adoptará sistemas de ascensos y promociones, así como políticas adecuadas de selección y capacitación de su personal, oyendo las sugerencias y consideraciones del Comité Obrero - Patronal.

En caso de presentarse la creación de un nuevo cargo o la vacante de un cargo ya existente, la Empresa preferirá previo el lleno de las calificaciones necesarias, al personal a su servicio.

PARAGRAFO. Las vacantes de cargos de trabajadores que deben 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 el efecto por 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 trabajadores que cumplan los requisitos para el desempeño de estos cargos, de conformidad con el procedimiento establecido por la Empresa.

ARTICULO 57. COMITÉ OBRERO PATRONAL

Constituyese un Comité Obrero - Patronal, integrado por dos representantes del Sindicato y dos de la Empresa, con sus respectivos suplentes nominales, que deberán ser elegidos por las partes.

Los Representantes del Sindicato serán de libre nombramiento y remoción de la Junta Directiva, Seccional Bogotá Cundinamarca.

Dicho Comité Obrero Patronal conocerá de lo siguiente:

- a. De las diferencias que plantee el Sindicato por el cumplimiento de los distintos contratos o relaciones individuales de trabajo;
- b. De las diferencias que proponga el Sindicato por la aplicación o interpretación de Convenciones o Laudos arbitrales; y
- c. De todas las sanciones que pretenda imponer la Empresa, desde las sanciones por más de dos (2) días de suspensión, hasta el despido por cualquier causa; pero, para imponer las sanciones menores de dos días de suspensión, se seguirá el procedimiento establecido en la circular No. 517 de mayo 17 de 1971.

ARTICULO 58. REGLAMENTO DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

El Comité Obrero - Patronal actuara de la siguiente forma:

- a. Cuando las partes del Comité lleguen a un acuerdo se tomarán decisiones, las cuales son obligatorias para las partes. Cuando las partes del Comité Obrero Patronal no llegasen a un acuerdo, quedan en libertad de proceder y recurrir a los trámites legales.

b. El Comité Obrero Patronal se reunirá cada treinta (30) días por derecho propio en la sede que se escoja de común acuerdo entre las partes y extraordinariamente cuando sea convocado por el Gerente de la Empresa o por el Presidente del Sindicato de la seccional Bogotá-Cundinamarca.

c. Cualquiera de las partes interesadas en convocar al Comité, el Gerente de la Empresa o el Presidente del Sindicato, hará la petición por escrito, la cual será entregada a cualquiera de los integrantes de la parte contraria de dicho comité. Si el miembro a quien se le entregare la solicitud, se negare a firmar copia de la misma en constancia de recibido, lo hará un testigo que presencié el hecho.

d. Presentada la solicitud, el Comité Obrero Patronal se reunirá al quinto (5) día hábil siguiente a la fecha de la presentación de dicha solicitud, a las 8:00 a.m de la mañana en el lugar acordado.

e. Cuando uno de los dos representantes de una de las partes no se presente a la reunión, para lo cual tendrá un plazo máximo de sesenta (60) minutos, pasadas las 8:00 a.m de la mañana hora meteorológica se entenderá decidido el caso en favor del trabajador, Sindicato o Empresa y en contra de la parte ausente.

f. De las reuniones del Comité Obrero Patronal se levantarán actas con el texto de dichas deliberaciones, las cuales deberán ser firmadas por todos sus integrantes y por las personas que intervinieran en cada una de ellas.

g. Cuando la Empresa pretenda imponer una sanción superior a los dos (2) días de suspensión o despedir a un trabajador por cualquier causa, remitirá al Comité las pruebas del caso para que previa las prácticas de las pruebas que se soliciten, el Comité resuelva el caso. La Empresa no podrá sancionar, suspender o despedir al trabajador sin que el Comité Obrero Patronal falle. En ningún caso la decisión o decisiones del Comité Obrero Patronal podrán demorar más de veinte (20) días hábiles, desde la fecha del envío al Comité de los respectivos antecedentes por parte de la Empresa.

h. Cuando el asunto que vaya a conocer el Comité Obrero Patronal provenga de petición del trabajador o del Sindicato, el caso se resolverá dentro de los términos establecido y con la práctica de las pruebas estipuladas en el literal g) del presente artículo.

ARTICULO 59. REGIMEN DISCIPLINARIO

En concordancia con el Acuerdo Marco Sectorial de 1996, “Las Empresas continuarán aplicando el régimen disciplinario establecido en cada una de las convenciones colectivas de trabajo. En aquellas que no cuenten con un régimen disciplinario convencional o en las que las empresas y el sindicato de común acuerdo decidan adoptarlo, se regirán por el siguiente procedimiento.”:

Enterado el empleador de la comisión de la falta en que el trabajador haya incurrido, primeramente procederá a verificar los hechos y obtener los informes a que haya lugar y a

citar al trabajador a descargos, citación en la que se indicarán los hechos y razones de la citación y de la cual se enviará copia a la organización sindical a la que pertenezca, con el fin de que sea asistido en la diligencia que se llevará a cabo en el día y hora que en ella se indique.

El término entre que la empresa tenga conocimiento de los hechos, su verificación y la fecha en que los descargos se cumplirán, no podrá ser mayor a quince (15) días hábiles.

La audiencia de descargos se realizará con la asistencia de los delegados del empleador, el trabajador citado a descargos y dos (2) miembros de la comisión de reclamos o de la junta directiva seccional de la organización sindical a la que pertenezca. De ella se levantará el acta correspondiente en la que se hará constar fielmente lo sucedido, las intervenciones y constancias, finalizándola con la firma de quienes hayan intervenido. Una copia de la misma se entregará al trabajador y otra al sindicato.

Si el empleador lo considera oportuno o si el trabajador o el sindicato lo solicita se harán comparecer a la audiencia a los testigos que sean necesarios, se exhibirán y tendrán en cuenta los informes o documentos que como prueba se hayan recogido con el fin de conocer y obtener la mayor información que permita luego analizar y evaluar los descargos del inculcado para determinar la conveniencia y procedencia de la decisión correspondiente.

Cumplidos los descargos el empleador dispondrá de quince (15) días hábiles para evaluar los hechos y las explicaciones suministradas por el trabajador y comunicarle la decisión adoptada. De ella remitirá copia al sindicato.

En los casos en que la sanción impuesta sea una suspensión, en la comunicación se precisará en forma clara el día en que comienza y termina, así como la fecha en que el trabajador deberá reintegrarse de nuevo a sus labores.

El trabajador o la organización sindical podrán solicitar, dentro de los ocho (8) días siguientes a la comunicación de la sanción, que la decisión sea revisada por el gerente de la empresa, quien a su juicio podrá resolver de plano la petición o citar a los interesados para oírlos, pero en todo caso dispondrá de ocho (8) días hábiles para comunicar la decisión que adopte la cual no tendrá recurso interno alguno. Este recurso se aplicará solamente en los casos de sanciones o suspensiones disciplinarias.

PARAGRAFO: Se garantiza el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el in dubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias. 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.

ARTICULO 60. ESCALAFÓN

Se conviene que el Ministerio de Minas y Energía, y las Empresas participantes en el presente acuerdo, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del mismo (febrero

de 1996), contratarán los estudios correspondientes para que se estructure y se adopte un escalafón, cuyas bases serán las siguientes:

- a. Unificación de nomenclatura de cargos.
- b. Políticas de selección, enganche, inducción, rotación y desarrollo de personal.
- c. Determinación de una escala salarial a nivel nacional.
- d. Políticas de incentivos, evaluación y ascenso por méritos.

El plazo contractual para el desarrollo del estudio no será superior a siete (7) meses y se pondrá en vigencia en las empresas dentro de los sesenta (60) días siguientes al recibo a satisfacción de dicho estudio.

PARAGRAFO 1: La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) coordinará el desarrollo del contrato suscrito con este fin y fijará los alcances de la participación sindical en las actividades que determine el plan de trabajo propuesto por el consultor.

PARAGRAFO 2: El Ministerio de Minas y Energía coadyuvará ante las instancias pertinentes, a fin de que en el presupuesto para la vigencia fiscal de 1997, se apropien partidas que permitan poner en marcha los resultados del estudio sobre escalafón.

A continuación se transcribe la parte pertinente a ESCALAFON consagrada en el Acuerdo Marco Sectorial del 6 de marzo de 1998:

“Para dar alcance al PARAGRAFO primero del Acuerdo Marco Sectorial (AMS) de 1996, se acuerda mantener el Comité Consultivo Nacional sobre escalafón del sector eléctrico, de carácter paritario (Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL Nacional), para evaluar los resultados del estudio de escalafón del sector y definir los criterios para su implementación. La agenda de trabajo y su duración se definirá en el seno del mismo Comité”.

ARTICULO 61. NORMAS PREEXISTENTES

Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo, acuerdos anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificados por el presente Acuerdo, quedarán incorporados en la nueva convención colectiva. No obstante lo anterior, Empresa y Sindicato podrán aclarar y/o modificar normas convencionales donde así lo convengan.

ARTICULO 62. ACUERDO MARCO SECTORIAL

La Empresa se compromete, en lo de su competencia y respecto al contenido de este artículo, a dar cumplimiento a:

1. ACUERDO MARCO SECTORIAL 1996

“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 concertación 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 Industria 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 explican 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.

2. ACUERDO MARCO SECTORIAL 1998

En desarrollo del acta suscrita el 10 de diciembre de 1997, se reunieron el día 6 de marzo de 1998, por una parte los señores Jaime Lopera G., Gustavo Delgado R., Hernan Troncoso L., Pablo Arturo Niño L., Orlando Sua C., y Ernesto Tulio Cardona A., a quienes el Ministerio de Minas y Energía (MINMINAS) designo para examinar las peticiones y propuestas presentadas por SINTRAEECOL; y los señores Jesús A. Romero B., Gilberto Gamboa S., Eloy B. Montiel T., Carlos Eduardo Bello., Ruben Castro Q., Ferney Iván Lozano P., Carlos Mario Fonseca Ch., Luis Enrique Gomez O., Alex Ivan Ortiz B., William

Andrade y Plinio Mercado R., en representación del Sindicato de Trabajadores de la Eléctricidad de Colombia (SINTRAELECOL), quienes llegaron a los acuerdos que aparecen mas adelante.

Sección I: ANTECEDENTES.

Los delegados del Ministerio de Minas y Energía manifestaron:

Por reunirse en esta oportunidad las circunstancias que así lo aconsejan y atendiendo al principio de concertación previsto, sin modificar los derechos legales establecidos y por razones de interés público y social, se instalaron las sesiones de análisis las cuales duraron hasta el día 6 de marzo de 1998, dentro de los límites holgados que establece el Acuerdo Marco Sectorial de febrero de 1996 y que sirven para acoger unas recomendaciones generales y específicas, y unas decisiones laborales para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de trabajo de las empresas a las que se aplica, según el campo de aplicación cuyo contenido fue suscrito en el Palacio de Nariño, con fecha 3 de marzo de 1998, entre el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Doctor Carlos Bula Camacho; el señor Viceministro de Energía encargado de las funciones del despacho del Ministro de Minas y Energía Doctor Carlos Conte; el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, Señor Luis Eduardo Garzón; y el Presidente Nacional de SINTRAELECOL, Señor Jesús A. Romero, documento que se incorpora al presente acuerdo.

A su vez SINTRAELECOL planteó:

- La Constitución Política Nacional garantiza el derecho a la negociación colectiva y es deber del gobierno promover la concertación de los conflictos como principio.
- Corresponde al Ministerio de Minas y Energía coordinar el proceso de negociación por rama de industria para las empresas del sector eléctrico.
- De conformidad con la ley y la voluntad política del Gobierno Nacional expresada en la reunión llevada a cabo por SINTRAELECOL con el señor presidente Ernesto Samper el día 3 de marzo de 1998, se deben crear los mecanismos jurídicos para desarrollar en Colombia la negociación por Rama de Industria.

3. COMISION DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL 1999

En Santafé de Bogotá, a los dieciocho (18) días del mes de noviembre de 1999 se reunieron, de una parte, los Drs. Jesús Andrés Jiménez Riviere, Luis Eduardo Mora González, Pablo Arturo Niño López, Ernesto Tulio Cardona Aguirre y Gerardo Arenas Monsalve, a quienes el Ministerio de Minas y Energía designó para examinar las peticiones y propuestas presentadas por SINTRAELECOL; y de otra parte, los señores Alex Iván Ortíz, Jesús A. Romero, Oscar Orozco, Alirio Aparicio, Jairo Carbonell, Carlos Mario Fonseca, Benigno Rincón, Gilberto Gamboa, Luis Polifroni, Ruben Castro y Otto Gómez, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, "SINTRAELECOL" y en representación de la CUT, el señor Jorge Hernán Forero; y con la finalidad de dejar plasmados los acuerdos resultantes de los diálogos de

la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, que se han desarrollado entre las partes a partir del documento denominado por el Sindicato “ Quinto Pliego Unico Nacional de Peticiones”, los cuales se instalaron el día 15 de septiembre de 1999 con la presencia del señor Vice-Ministro de Energía Dr. Felipe Riveira Herrera y de las dos comisiones negociadoras, desarrolladas entre el 28 de septiembre y el 18 de noviembre.

Las decisiones de naturaleza laboral, del anterior acuerdo se incorporaron en esta convención.

ARTICULO 63. BONIFICACION CONVENCIONAL

La empresa dará por una única vez y sin que tenga incidencia salarial y prestacional a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la convención, una bonificación ocasional por firma de la presente convención colectiva, equivalente a la suma de DOSCIENTOS VEINTISIETE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS (\$227.348) M/CTE, de los cuales el cincuenta por ciento (50%) se girará directamente a SINTRAELECOL Nacional.

Para constancia de lo anterior se firman por quienes en ella intervinieron.

Por la Empresa de Energia de C/marca S.A. - ESP:

JUAN ESTEBAN SANCHEZ SANCHEZ

Representante Legal en calidad de Primer Suplente del Gerente
Empresa de Energia de Cundinamarca S.A. ESP

Por SINTRAELECOL:

JAIRO CARBONELL QUINTERO

Representante Legal en calidad de Presidente Nacional
SINTRAELECOL