

EMGESA S.A. E.S.P.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

2004 - 2007

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO		4
CAPITULO I – NORMAS GENERALES		4
ARTICULO 1º.	Designación de las partes	4
ARTICULO 2º.	Principios fundamentales	5
ARTICULO 3º.	Derechos y Obligaciones convencionales	5
ARTICULO 4º.	Leyes y decretos posteriores	5
ARTICULO 5º.	Sustitución patronal	5
ARTICULO 6º.	Derecho de información	5
ARTICULO 7º.	Vigencia	6
CAPITULO II – DERECHOS SINDICALES		6
ARTICULO 8º.	Reconocimiento del Sindicato	6
ARTICULO 9º.	Fuero Sindical	6
ARTICULO 10º.	Permisos Sindicales	6
ARTICULO 11º.	Pactos Colectivos	9
ARTICULO 12º.	Audiencias	9
ARTICULO 13º.	Descuentos Sindicales	9
ARTICULO 14º.	Ayudas para el sindicato	9
CAPITULO III – AUXILIOS Y SUBSIDIOS		10
ARTICULO 15º.	Auxilios para educación	10
ARTICULO 16º.	Auxilios por muerte del trabajador.	11
ARTICULO 17º.	Descuento de Energía	12
ARTICULO 18º.	Sepulturas	12
CAPITULO IV – BIENESTAR SOCIAL		13
ARTICULO 19º.	Fondo Rotatorio para vivienda	13
ARTICULO 20º.	Centro Vacacional	15
ARTICULO 21º.	Cuotas a Entidades de Seguridad Social	16
ARTICULO 22º.	Salud Ocupacional	16
ARTICULO 23º.	Elementos y ropa de trabajo	17
ARTICULO 24º.	Auxilios por enfermedad o accidente de trabajo	19
ARTICULO 25º.	Indemnización por riesgos	20
ARTICULO 26º.	Seguro de vida	20
ARTICULO 27º.	Servicio para conductores	21
ARTICULO 28º.	Protección a trabajadores por detenciones	21
ARTICULO 29º.	Guardería Infantil	21
ARTICULO 30º.	Capacitación	22
ARTICULO 31º.	Actividades deportivas y culturales	22
ARTICULO 32º.	Funcionamiento de casinos de plantas y suministro de alimentos en Bogotá	23
ARTICULO 33º.	Transporte para los trabajadores de plantas	23

Convención Colectiva de Trabajo 2004-2007

CAPITULO V – SERVICIOS MÉDICOS		23
ARTICULO 34°.	Servicio médico y odontológico	23
CAPITULO VI – JORNADA DE TRABAJO		26
ARTICULO 35°.	Jornada de Trabajo	26
ARTICULO 36°.	Vacaciones	27
ARTICULO 37°.	Descansos remunerados obligatorios	27
ARTICULO 38°.	Permisos remunerados a trabajadores	27
CAPITULO VII – SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES		29
ARTICULO 39°.	Reajuste de salarios, remuneraciones y beneficios	29
ARTICULO 40°.	Salario mínimo	30
ARTICULO 41°.	Aproximaciones de fracciones resultantes	31
ARTICULO 42°.	Auxilio de Transporte	31
ARTICULO 43°.	Subsidio de alimentación	32
ARTICULO 44°.	Quinquenios	32
ARTICULO 45°.	Viáticos	33
ARTICULO 46°.	Prima de Localización	34
ARTICULO 47°.	Prima de disponibilidad	35
ARTICULO 48°.	Prima de junio	36
ARTICULO 49°.	Prima de vacaciones	36
ARTICULO 50°.	Prima de Navidad	36
ARTICULO 51°.	Pago de cesantías	37
ARTICULO 52°.	Auxilio Complementario a la Pensión de Invalidez	38
ARTICULO 53°.	Pensión de jubilación	38
CAPITULO VIII – REGLAMENTACIONES ESPECIALES		39
ARTICULO 54°.	Estabilidad Laboral	39
ARTICULO 55°.	Procedimiento de queja	41
ARTICULO 56°.	Régimen disciplinario	41
ARTICULO 57°.	Comité Laboral	42
ARTICULO 58°.	Contratistas	43
ARTICULO 59°.	Reglamento interno de Trabajo	43
ARTICULO 60°.	Estructura de Cargos	44
ARTICULO 61°.	Procesos gestión por objetivos	46
ARTICULO 62°.	Vinculación nuevos trabajadores	47
ARTICULO 63°.	Selección de personal	48
ARTICULO 64°.	Acuerdo Marco Sectorial	49
SECCIÓN I	Antecedentes	49
SECCIÓN II	El Acuerdo Marco sectorial	49
SECCIÓN III	Compromisos	50
SECCIÓN IV	Situación actual	51
ARTICULO 65°.	Definición del IPC	51
ARTICULO 66°.	Campo de aplicación	51
ARTICULO 67°.	Edición y publicación de la convención	51
CLAUSULA TRANSITORIA	Bono	52
FIRMA		52

PREÁMBULO

En la ciudad de Bogotá, D.C., a los veintiún días (21) días del mes de Septiembre de 2005, se reunieron los señores Lucio Rubio Díaz en su calidad de Gerente General, los Rafael Carbonell Blanco, Juan Rincón Arévalo, Miguel Quiroga Matamoros, miembros de la Comisión Negociadora designada por la Empresa, el señor Jairo Carbonell, en su calidad de Presidente Nacional y los señores, Carlos Eduardo Bello Vargas, Wilson López Díaz, Jaime Nicolás Pinzón y Luis Farfán Triana, Gonzalo Ramírez Aponte, miembros de la Comisión designada por el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL- con el fin de redactar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, reunión que ha dado como resultado un completo acuerdo que regirá las relaciones individuales y colectivas entre EMGESA 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.

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1o. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende por EMPLEADOR la Empresa EMGESA S.A. E.S.P. y por SINDICATO el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL.

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

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

Se garantiza a la organización sindical los derechos de Asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

ARTÍCULO 3o. DERECHOS Y OBLIGACIONES CONVENCIONALES

Los derechos y obligaciones consagradas en esta Convención Colectiva de trabajo serán los únicos extralegales aplicables en EMGESA S.A. E.S.P., así como los usos y costumbres vigentes conforme a la ley. Los beneficios extralegales que no se hubieren considerado en esta Convención y que aparecieren con posterioridad a su firma serán sometidos a la consideración del Comité Laboral, quién esclarecerá su categoría de Derecho, en cuyo caso continuarán vigentes.

ARTÍCULO 4o. 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 5o. 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 6o. DERECHO DE INFORMACIÓN

Se garantiza el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes. Para ello 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, siempre que ésta respete debidamente 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 7° VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del 1° de Enero de dos mil cuatro (2004) y hasta el 31 de Diciembre de dos mil siete (2007) en los términos en que queda suscrita.

Las partes acuerdan que se dará cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo referente a la convención que se firme.

CAPITULO II

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 8o. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

EMGESA S.A. E.S.P. reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL- con Personería Jurídica No.1983 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 9o. FUERO SINDICAL

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

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

ARTÍCULO 10o. 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, asimismo, 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, hasta cuatro (4) 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 o como miembros de la Seccional Bogotá – Cundinamarca o para integrar el Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado SINTRAELECOL.

Para los efectos de determinar el pago de estos permisos, se acuerda el pago de una suma mensual con carácter salarial, equivalente al 20% del sueldo básico del trabajador elegido, la cual se ha calculado tomando el promedio de distintos factores de liquidación que permiten compensar las horas extraordinarias y los recargos nocturnos que deja de percibir el trabajador por estar desempeñando sus actividades sindicales.

El Sindicato determinará a quienes se les aplicarán estos permisos, si éstos se ocuparán por el mes completo o por medios meses y los períodos durante los cuales se hará uso de cada uno de ellos. La decisión adoptada a este respecto deberá ser comunicada por lo menos con cinco (5) días de anticipación por escrito a la Empresa.

3. La Empresa concederá hasta 639 horas mensuales de permisos sindicales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales para ser distribuidas entre las Seccionales Municipales legalmente constituidas. Estas horas serán acumuladas entre todas las Seccionales y cada subdirectiva municipal seccional dispondrá de hasta 153 horas mensuales y los comités seccionales hasta 75 horas mensuales.

Con el fin de lograr una adecuada organización de los permisos sindicales por parte de la Empresa y El Sindicato, la Organización Sindical por intermedio del Presidente de cada Seccional informará con una antelación de 24 horas al Jefe de Central o Ingeniero Disponible donde está adscrito el trabajador, la relación del trabajador o trabajadores que tomarán el permiso correspondiente.

4. La Empresa concederá para cada año de vigencia de la Convención Colectiva tres (3) permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a miembros del Sindicato, cuando fueren designados 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 cien dólares (US \$100) diarios y hasta por un termino 15 días.

Cuando el evento tenga una duración de 15 días, la Empresa reconocerá viáticos correspondientes a un día antes del inicio y un día después de la finalización del mismo.

5. La Empresa concederá permisos incluidas las prestaciones legales y extralegales, a aquellos trabajadores que sean elegidos para integrar el Comité Laboral, la Comisión de Reclamos y el Comité de Salud Ocupacional por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de tales funciones.
6. La Empresa concederá diez (10) permisos remunerados al año, con sus prestaciones legales y extralegales, a quienes fueren designados por la Seccional de Bogotá - Cundinamarca, para representarla en congresos o seminarios sindicales o cooperativos dentro del país.

Para estos efectos, la Empresa costeará los pasajes aéreos de ida y regreso a cada uno de los delegados y realizará la consecución de la reserva y pago del hotel en habitación de máximo dos personas, junto con los viáticos los cuales corresponden a la suma de \$ 35.000 diarios. Estos viáticos se pagarán a cada trabajador delegado.

El Sindicato, enviará la solicitud correspondiente con una antelación de 5 días.

7. La Empresa concederá permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, a un grupo de hasta dieciséis (16) trabajadores durante cada año de vigencia de la convención para asistir a cursos sindicales con duración hasta de diez (10) días hábiles por cada curso, entendiéndose que estos permisos serán únicamente por el tiempo absolutamente necesario de acuerdo con el horario que se fije para las clases, y en ningún momento permitiéndose la asistencia simultánea a los cursos de más de diez (10) trabajadores en total y más de un (1) trabajador de cada Sección. Estos trabajadores serán designados por la Seccional Bogotá - Cundinamarca.

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

8. 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 facilitará un bus, o pagará los pasajes por este mismo medio, para el transporte de los delegados a la ciudad correspondiente.

ARTÍCULO 11o. 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 12o. AUDIENCIAS

La atención a los representantes de la Directiva Nacional, o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del Sindicato para estudiar los temas de carácter laboral que se presenten se canalizará por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, sin perjuicio de que estas mismas materias sean planteadas inicialmente, en especial en las plantas generadoras, a las respectivas jefaturas. En todo caso, la última instancia de decisión estará en cabeza de la Gerencia General.

ARTÍCULO 13o. 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 a quienes se les aplique la presente Convención, por una sola vez, el 50% del incremento mensual pactado a partir de 2005 y para cada año de vigencia de la Convención.

Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la Empresa descontará las cuotas convencionales.

ARTICULO 14° AYUDAS PARA EL SINDICATO

La Empresa pagará a título de ayuda al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia Sintraelec, Seccional Bogotá - Cundinamarca en el mes de Enero de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo una suma equivalente a setenta (70) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta suma será pagada a partir del 1º. de enero de 2006.

Los valores correspondientes a estas ayudas serán destinados exclusivamente tanto al funcionamiento de la organización sindical, bienestar social y capacitación de los trabajadores.

Igualmente, la Empresa continuará prestando las instalaciones para el funcionamiento de las seccionales municipales sindicales legalmente constituidas de Termostiza, Charquito, Tequendama, San Antonio y Limonar, y gestionará la consecución de las mismas para las otras seccionales.

CAPITULO III

AUXILIOS Y SUBSIDIOS

ARTÍCULO 15o. 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 semestre lectivo, para estudios de preescolar y primaria, cuyo valor será de \$140.384 para el año 2004 y de \$148.105 para el año 2005. Para el reconocimiento de estos auxilios se deberán presentar a la Empresa conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de los beneficiarios.

2. Auxilio para secundaria

La Empresa otorgará para cada uno de los hijos de trabajadores activos y para cada trabajador activo, un auxilio por semestre lectivo, para estudios secundarios, cuyo valor será de \$184.505 para el año 2004 y de \$194.653 para el año 2005.

Para el reconocimiento de este auxilio el trabajador presentará a la Empresa conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de los beneficiarios.

3. Auxilio para universidad y carreras técnicas e intermedias

La Empresa otorgará cincuenta y cinco (55) becas semestrales para hijos de trabajadores activos y treinta y cinco (35) becas semestrales para distribuir entre los trabajadores activos y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta la suma equivalente a \$501.367 para el año 2004 y \$528.942 para el año 2005.

Para el reconocimiento del valor de las becas para Universidad, Carreras Técnicas e Intermedias, el trabajador presentará a la División de Desarrollo Organizacional y Bienestar de

la Gerencia de Recursos Humanos conjuntamente con el formulario de solicitud, los certificados de matrícula y aprobación de cada semestre de los beneficiarios.

Los auxilios de estudios y becas para los trabajadores activos se refieren exclusivamente a estudios nocturnos que no interfieran con el horario de trabajo.

La adjudicación de las becas la efectuará la Gerencia de Recursos Humanos ateniéndose estrictamente a la reglamentación vigente sobre auxilios y becas.

En el evento que las becas destinadas a los trabajadores activos y sus cónyuges no se asignaran en su totalidad, la Empresa deberá distribuirlas entre los hijos de los trabajadores activos.

La Empresa cancelará semestralmente el valor de los auxilios de estudios y becas, en sus diferentes modalidades, una vez los trabajadores hagan entrega de todos los documentos necesarios conforme a la reglamentación antes aludida.

4. Auxilio para educación especial

La Empresa pagará por semestre lectivo por estudios de educación especial en establecimientos especializados, para los hijos de trabajadores activos, en las siguientes circunstancias: retardos mentales reeducables, invidentes, sordomudos y parálisis cerebral, una suma equivalente a \$320.863 para el año 2004 y \$338.510 para el año 2005.

Este auxilio está orientado hacia la capacitación sin detrimento de los derechos adquiridos en los tratamientos médico-científicos.

ARTICULO 16°. AUXILIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR

- a. La Empresa pagará a los beneficiarios legales, como auxilio de entierro del trabajador fallecido estando a su servicio, por causas diferentes a accidentes de trabajo, previa presentación del registro de defunción, la suma de \$ 981.793.
- b. La Empresa pagará la totalidad de los gastos funerarios de entierro o cremación del trabajador fallecido en accidente de trabajo. Estos auxilios reemplazan el que para estos fines tiene establecido la Ley.

ARTÍCULO 17o. DESCUENTO DE ENERGÍA

Por los servicios domésticos de energía que se prestan bajo contador en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores y sus familiares y por los pensionados y sus familiares, se otorgarán los descuentos que se indican en los casos que se señalan:

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 un mil doscientos kilovatios hora bimestre (1.200 kWh/bimestre), 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 descuento en cada facturación para el valor de cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros un mil doscientos kilovatios hora bimestre (1.200 kWh/bimestre) cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
3. Los kilovatios adicionales a partir de un mil doscientos kilovatios hora bimestre (1.200 kWh/bimestre) se liquidarán sin descuento.

La Empresa establecerá los procedimientos administrativos para otorgar este beneficio.

En las regiones que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habita, bajo contador, por otras empresas distintas a la Compañía de Distribución de Energía, CODENSA S.A. E.S.P., se les concederá descuento a dichos trabajadores en las mismas condiciones de que trata el presente artículo.

Los trabajadores activos y los pensionados tendrán derecho a que la Empresa asuma el cincuenta por ciento (50%) de la cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado. La Empresa reglamentará la forma en que se otorgará este beneficio.

ARTÍCULO 18o. SEPULTURAS

La Empresa proporcionará a sus trabajadores activos, cuando fallezcan, un lote en los Cementerios Jardines de Paz, El Apogeo, Parque Cementerio de Zipaquira o en el Cementerio de Mesitas de El Colegio. También tendrán derecho a este beneficio los pensionados de la Empresa.

CAPITULO IV

BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 19° FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

1. El Fondo Rotatorio de Vivienda de EMGESA S.A. E.S.P estará compuesto por:
 - a) La cartera vigente de los préstamos otorgados a los trabajadores activos que actualmente se encuentran prestando sus servicios en la Empresa.
 - b) El monto de los descuentos por nómina efectuados a los trabajadores activos desde el 24 de octubre de 1997.
 - c) La recuperación de los montos disponibles del Fondo Rotatorio Vivienda de la Empresa de Energía de Bogotá al 24 de octubre de 1997, distribuidos en forma proporcional al número de trabajadores de EMGESA S.A. E.S.P. a esa misma fecha.
 - d) La recuperación de la cartera de los trabajadores desvinculados entre el 24 de octubre de 1997 y la fecha de suscripción de la presente convención.

Con todo, el capital del Fondo Rotatorio de la Vivienda de EMGESA S.A. E.S.P. no podrá ser inferior a un mil quinientos millones de pesos (\$ 1.500.000.000)

2. Los préstamos de vivienda otorgados por el Fondo Rotatorio de Vivienda de EMGESA S.A. E.S.P. se recuperarán por el descuento de las cuotas ordinarias de nómina, por el prepago directo en las oficinas de la Empresa, la cancelación anticipada -total o parcial- de la deuda, la amortización por cesantías parciales o definitivas, los intereses bancarios generados por el capital del Fondo, los intereses de mora, recaudos varios y costas de procesos a favor del Fondo Rotatorio, que hayan ingresado efectivamente al Fondo.
3. Para cada año de vigencia de la Convención, la Empresa dará un aporte de capital, calculado con base en el balance consolidado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, incrementado en el índice de precios al consumidor (IPC). La Empresa girará el aporte al Fondo Rotatorio por la suma que corresponda por los años 2004 y 2005 en el mes de octubre de 2005. Para los años 2006 y 2007 se girará en el mes de marzo de los respectivos años.
4. El manejo contable del Fondo Rotatorio de Vivienda se hará mediante una cuenta especial independiente de la contabilidad de la Empresa.
5. Los nuevos préstamos se otorgarán a un plazo máximo de doce (12) años y a un interés del siete por ciento (7%) anual. A partir del 1° de octubre de 2005, a los saldos insolutos de los préstamos vigentes, se les aplicará esta misma tasa de interés.

6. Para amortizar los préstamos concedidos, además de la cuota mensual, el trabajador deberá cancelar como cuota extraordinaria un mínimo del cincuenta por ciento (50%) de sus cesantías anuales o de los retiros parciales que efectúe. Será a voluntad del trabajador incrementar el porcentaje de cesantías para amortizar el préstamo.
7. Para tener derecho a estos préstamos, el trabajador deberá llevar un tiempo de servicio no inferior a tres (3) años continuos en la Empresa.
8. Cuando un trabajador se desvincule de la Empresa, deberá pagar un interés del veinte por ciento (20%) anual sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento de retiro, con excepción de los pensionados, quienes seguirán pagando el mismo interés de los trabajadores activos.
9. El valor de los préstamos adjudicados a los trabajadores se pagará al beneficiario a más tardar dentro del mes siguiente a aquél en que haya cumplido todos los requisitos establecidos en el respectivo reglamento.
10. La Empresa, de común acuerdo con el Sindicato, podrá adelantar con las entidades competentes las gestiones y trámites necesarios para desarrollar programas de construcción masiva de vivienda. Para el efecto podrá destinar los recursos necesarios del Fondo Rotatorio.

Cualquier modificación que se quiera efectuar al Reglamento del Fondo Rotatorio de Vivienda, se someterá a la revisión y aprobación del Comité Laboral de la Empresa.

PARAGRAFO PRIMERO: La Empresa otorgará un segundo préstamo de vivienda, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Este segundo préstamo tendrá como objeto mejorar las condiciones de vivienda habitacional del trabajador y su familia.

Los requisitos para el estudio, adjudicación, plazos e intereses de los segundos préstamos de vivienda a los trabajadores activos de EMGESA serán los mismos que rigen para los primeros préstamos, y adicionalmente se tendrán en cuenta lo siguiente:

1. Los segundos préstamos comenzaran a otorgarse una vez que todos los trabajadores hayan sido beneficiados por primera vez del préstamo de vivienda.
2. Que el trabajador haya cancelado en su totalidad el primer préstamo.

3. Que haya transcurrido un periodo mínimo de seis (6) años desde que al trabajador le fue adjudicado el primer préstamo.
4. El segundo préstamo debe ser destinado para vivienda del trabajador y su familia y debe constituirse en la única vivienda del mismo.
5. La Empresa determinará el porcentaje de cesantías necesarias a pignorar por parte del trabajador para el otorgamiento del monto del préstamo según su modalidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las modalidades de este segundo préstamo serán:

1. Cambio de vivienda.
2. Terminación y mejoras.
3. Liberación de hipoteca.

PARAGRAFO TERCERO: Los montos para el segundo préstamo para cada una de las modalidades será el 60% del monto que en la actualidad hoy se tiene definido para los primeros préstamos.

ARTÍCULO 20o. CENTRO VACACIONAL

La Empresa continuará prestando los servicios de recreación, descanso, esparcimiento, alojamiento y alimentación en el Centro Vacacional Antonio Ricaurte para los trabajadores, pensionados y sus núcleos familiares.

El núcleo familiar para este efecto, está conformado por:

- El cónyuge o compañera (o) permanente debidamente registrado en la Empresa.
- Hijos solteros que dependan económicamente del trabajador, hasta la edad de veintiún (21) años.
- Padres del trabajador.
- En el caso de trabajadores solteros, los hermanos menores de 18 años.

Estos servicios se prestarán con base en lo dispuesto en el contrato suscrito entre la Empresa de Energía de Bogotá S.A. E.S.P. y EMGESA S.A. E.S.P.

A partir de la firma de la presente convención, la Empresa cumplirá en todas sus partes con lo establecido en el reglamento interno del CENVAR, el cual deberá ser previamente aprobado por EMGESA.

ARTÍCULO 21o. 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 debe cancelar a dichas entidades. Este pago no constituye factor de salario ni índice para liquidación de las prestaciones legales ni extralegales. Por su parte, los trabajadores aportarán a la EPS o AFP, según corresponda, el sesenta por ciento (60%) restante.

ARTÍCULO 22o. 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 asimismo los Decretos N°614 de 1984, y N°1295 de 1994, expedidos por el Gobierno Nacional.

Lo dispuesto en las normas aludidas, así como en todas aquellas que se emitan posteriormente sobre estas mismas materias, se complementarán con la aplicación de un intensivo programa de control de pérdidas accidentales.

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 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 de los programas que se lleven a cabo con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

Adicionalmente, la Empresa procurará participar y apoyar las gestiones que adelante 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, asimismo, 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.

Basado en los criterios de eficiencia que deben tenerse en cuenta 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 de la Empresa al adoptar sus decisiones de afiliación o retiro de la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP).

ARTÍCULO 23o. ELEMENTOS Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa suministrará a sus trabajadores en los meses de enero y junio de cada año las siguientes prendas:

CANT	PRENDAS	Enero	Junio	CARGO
5	Bluejeans	3	2	Asistente de Almacén, Operador Auxiliar
5	Camisetas	3	2	Central Hidráulica, Operador Central
5	Camisas	3	2	Hidráulica, Operador Tablero Eléctrico
1	Chaqueta	1		Central Térmica, Operador Tablero
3	Pares de botas dieléctricas	2	1	Mecánico Central Térmica, Operador Turbina Central Térmica, Operador Maquinaria pesada, Operador Centro de Despacho Guavio, Operador Centro de Despacho BRB, Técnico Civil, Técnico de Carbón Central Térmica, Técnico Eléctrico, Técnico Mecánico, Conductor vehículo liviano y pesado, Asistente de Operación Central Térmica.
5	Bluejeans	3	2	Técnico Soldador
5	Chaquetas	3	2	
5	Camisetas	3	2	
3	Pares botas soldador	2	1	
5	Uniformes para químico	3	2	Tecnólogo II Químico
1	Chaqueta	1		
5	Camisetas	3	2	
3	Pares botas dieléctricas	2	1	
3	Pares Zapatos	2	1	Tecnólogo I Oficina Técnica, Tecnólogo I
3	Blusas	2	1	Aprovisionamientos, Aprendiz Sena sede Administrativa, Asistente Administrativo.
4	Bluejeans	2	2	Almacenista, Supervisor Operación
3	Camisas	2	1	Central Térmica, Tecnólogo Civil II,
2	Chaquetas	1	1	Tecnólogo II Supervisor Eléctrico,
4	Camisetas	2	2	Tecnólogo I Electromecánico,

3	Pares botas dieléctricas	2	1	Tecnólogo I Electrónico, Tecnólogo II Electrónico, Tecnólogo II Electrónico Central Térmica, Tecnólogo II Oficina Técnica, Tecnólogo II Mecánico.
2	Overoles	1	1	Ingeniero de Operación ARB, Ingeniero de Operación Central Térmica, Ingeniero de Mantenimiento I ARB, Ingeniero de Mantenimiento II ARB, Jefe Administrativo Central ARB, Jefe Administrativo Central Térmica.
1	Bluejeans	1		
1	Camisa	1		
3	Camisetas	2	1	
1	Chaqueta	1		
2	Pares botas dieléctricas	1	1	
4	Bluejeans	2	2	Administrativo Central, Auxiliar de Servicios Generales, Secretaria Centro de Producción
4	Camisas	2	2	
4	Camisetas	2	2	
1	Chaqueta	1		
3	Pares botas dieléctricas	2	1	
2	Bluejeans	1	1	Coordinador de Almacenes, Ingeniero Mantenimiento I BRB, Ingeniero Mantenimiento I Guavio, Ingeniero Mantenimiento II BRB, Ingeniero Mantenimiento II Guavio, Ingeniero Operación BRB, Ingeniero de Operación Guavio, Jefe Administrativo BRB, Jefe Administrativo Guavio, Profesional I Medio Ambiente, Profesional I Oficina Técnica.
2	Camisas	1	1	
1	Chaqueta	1		
3	Camisetas	2	1	
1	Overol	1		
2	Pares botas dieléctricas	1	1	

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 que se asigne será la que corresponda al cargo que se esté desempeñando en el momento de la entrega.
3. La dotación será entregada en especie según lo preceptuado por la Ley. En aquellos casos en que se requiera calzado ortopédico, el valor de éste será de cargo de la Empresa.

4. Los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad al mes de enero, la dotación le será entregada en cantidad proporcional al tiempo de servicio restante del año excluyendo el período de prueba.

El material de las anteriores prendas deberá ser de primera calidad y 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 hiciera, la Empresa de acuerdo con la Ley, quedará eximida para hacerle el suministro en el período siguiente. Adicionalmente, se procederá en los términos que se establezcan en el Reglamento Interno de La Empresa.

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

ARTÍCULO 24o. AUXILIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

1. Durante el tiempo de las incapacidades de uno a dos días que expida la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), le será liquidado al trabajador el valor equivalente a las dos terceras partes del salario básico.
2. Durante el tiempo de las incapacidades de tres (3) días o más, y hasta doscientos cuarenta (240) días, que expida la EPS o ARP respectiva, le será liquidado al trabajador el valor completo de salario desde el primer día.
3. Durante el tiempo de las incapacidades por accidente de trabajo que expida la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), cuando estas incapacidades sean continuas, le será liquidado al trabajador, un auxilio como prestación social, de la siguiente manera:
 - Entre uno (1) hasta treinta (30) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual.
 - Entre treinta y uno (31) días hasta sesenta (60) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el treinta por ciento (30%) del salario básico mensual.

- Entre sesenta y uno (61) días hasta ciento veinte (120) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el sesenta por ciento (60%) del salario básico mensual.
- Entre ciento veintiún (121) días hasta ciento ochenta (180) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el ochenta por ciento (80%) del salario básico mensual.
- Entre ciento ochenta y un (181) días hasta doscientos cincuenta y cinco (255) días de incapacidad, el valor equivalente al salario básico mensual más el noventa por ciento (90%) del salario básico mensual.

En todos los casos de este artículo enunciados en los numerales 1, 2 y 3 el trabajador autorizará con su firma el certificado de incapacidad, para que la Empresa reciba de la entidad de seguridad social respectiva los valores correspondientes a estas incapacidades.

ARTÍCULO 25o. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS

Cuando la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) le pague a un trabajador por accidente de trabajo una indemnización por una de las causas indicadas en la Ley N°100/93 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:

01%	-	12,49% :	0,75 del salario mínimo legal.
12,50%	-	24,99% :	1,25 salarios mínimos legales.
25%	-	37,49% :	1,50 salarios mínimos legales.
37,50 en adelante:			2,00 salarios mínimos legales.

ARTÍCULO 26o. 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.

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

ARTÍCULO 27o. SERVICIO PARA CONDUCTORES

1. Negocios con la Circulación y Tránsito. La Empresa atenderá los procesos por accidentes relacionados con la circulación y tránsito que les ocurran a los trabajadores en el ejercicio de sus labores relacionadas con la Empresa.
2. Franquicia de la Póliza de Seguros. La Empresa, por intermedio del Departamento de Salud Ocupacional, establecerá la responsabilidad de los conductores en caso de accidentes que ocurran en el ejercicio de sus labores relacionadas con la Empresa. Cuando se establezca que el conductor no es responsable del accidente, la Empresa no le hará efectivo el valor de la franquicia de la póliza de seguros correspondiente.
3. Premios para los Conductores. La Empresa otorgará tres (3) premios especiales cada año, para estimular a los conductores que se distingan por el mantenimiento de los vehículos y que no hayan sufrido accidentes en dicho período.

Uno de estos premios se asignará al que sea considerado como el mejor conductor del año, sin considerar el tipo de vehículo o de maquinaria que conduzcan. Además, se otorgará un (1) premio entre los conductores de maquinaria pesada y mediana y el otro entre los conductores de vehículos livianos.

ARTÍCULO 28o. 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, por los hechos a que se refiere el inciso 1o. de este artículo.

ARTÍCULO 29o. GUARDERÍA INFANTIL

La Empresa otorgará a las trabajadoras que tengan hijos menores de tres (3) años un auxilio para guarderías infantiles, sin incidencia en prestaciones legales y extralegales, cuyo monto máximo será de \$74.128 pesos mensuales para el año 2004 y de \$78.205 pesos mensuales para el 2005. El pago de este auxilio se hará efectivo una vez que la trabajadora ponga a disposición de la Gerencia

de Recursos Humanos el documento donde la entidad correspondiente certifique el valor total del servicio.

ARTÍCULO 30o. CAPACITACIÓN

La Empresa llevará a cabo un amplio programa de capacitación -en las áreas técnicas, operativas y de gestión- orientada no sólo a mejorar la calidad del servicio sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador de promociones y ascensos del personal. Con este fin, procurará actualizar las habilidades de los trabajadores y prepararlos debidamente cada vez que sea necesario introducir nuevas técnicas o equipos.

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

Las partes acuerdan flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal en las distintas áreas funcionales de la Empresa para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad y estabilidad en el empleo. Esta flexibilización se realizará en cargos que sean afines o similares.

La Empresa y el Sindicato se comprometen a colaborar en las acciones relacionadas con los aspectos señalados precedentemente.

Las actividades de capacitación que se desarrollen durante la jornada laboral no generarán ningún descuento de las remuneraciones del trabajador, así como las que se lleven a cabo en su totalidad una vez concluida la jornada laboral darán derecho al pago de horas extraordinarias.

Con todo, la Empresa procurará que las actividades de capacitación se desarrollen, cada vez que sea posible, de modo tal que una parte se realice dentro de la jornada y la otra fuera de ella, en cuyo caso, no procederá el pago de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 31o. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

La Empresa, por intermedio de la Gerencia de Recursos Humanos, pondrá en práctica un amplio programa de actividades deportivas y culturales, con el objeto de favorecer el desarrollo integral tanto del personal como de sus familias e incentivar su sentido de integración y pertenencia a la Empresa.

El Sindicato y los clubes deportivos formados por los trabajadores podrán presentar programas o actividades específicas con estos mismos fines. Ante cada proyecto, la Empresa estudiará la forma de colaborar.

ARTICULO 32o. FUNCIONAMIENTO DE CASINOS DE PLANTAS Y SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN EN BOGOTA.

La Empresa suministrará la alimentación necesaria a sus trabajadores en los casinos de las Plantas de Generación, salvo en Ubalá. Asimismo EMGESA S.A. E.S.P. proporcionará el almuerzo al personal que labora en la sede administrativa de Bogotá.

El suministro adicional de alimentos, es decir, un desayuno o un almuerzo o una comida por parte de la Empresa, no constituyen salario conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 33o. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES DE PLANTAS

La Empresa proporcionará los medios de transporte para el personal hacia y desde las plantas generadoras de acuerdo con las distintas modalidades adoptadas por cada establecimiento, según las necesidades del servicio.

CAPITULO V

SERVICIOS MÉDICOS.

ARTÍCULO 34. SERVICIOS MÉDICOS Y ODONTOLÓGICOS.

Los representantes de la Empresa y de la Organización Sindical acuerdan modificar el beneficio del servicio médico a familiares, que se viene prestando con anterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva, con el fin que el trabajador o pensionado de manera opcional decida por una de las modalidades descritas y puedan sufragar los gastos que se ocasionen de aquí en adelante por concepto del riesgo de salud de sus familiares.

Los términos del acuerdo son los siguientes:

1. La Empresa se compromete a mantener el servicio médico a familiares en los términos de la Convención Colectiva 2002 – 2003, sí el número de beneficiarios inscritos en el servicio

médico de trabajadores o pensionados, es igual o inferior a 165 beneficiarios el 28 de octubre de 2005.

2. Si el número de beneficiarios que decidan permanecer en el servicio médico a familiares es superior a 165 personas, la Empresa, reconocerá y pagará una tarifa pactada en la suma de \$123.000 pesos incluido el IVA, sin carácter salarial, de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, a partir del 1º de enero de 2006 por cada beneficiario inscrito en el servicio médico a familiares. A partir de enero de 2007, la tarifa de \$123.000 pesos, se reajustará con el IPC salud acumulado a diciembre 31 de 2006.

El dinero por concepto de la tarifa acordada para los trabajadores o pensionados que se queden en esta modalidad, será entregado mensualmente a Sintraelecol para contratar un plan colectivo, previa comprobación de las condiciones establecidas en la Convención Colectiva 2002 - 2003 con relación al grupo familiar y de la constancia que se encuentran inscritos a la EPS contratada para suministrar este plan colectivo de salud.

Los trabajadores o pensionados que decidan permanecer en el servicio médico a familiares recibirán un bono sin carácter salarial, de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, por una única vez de \$3.000.000 pesos, los cuales se pagarán durante el mes de noviembre de 2005.

En el evento que por alguna circunstancia Sintraelecol no pueda llevar a cabo la contratación, o una vez se contrate el servicio, este se suspenda o se termine anticipadamente, la Empresa quedará exonerada entregándole mensualmente la suma aquí acordada a los trabajadores o pensionados. La tarifa pactada en estos eventos se incrementará anualmente hacia el futuro con el IPC Nacional hasta tanto la Organización Sindical vuelva a celebrar contrato con una EPS, en cuyo evento la tarifa se incrementará con el IPC salud, a partir del siguiente reajuste.

Los beneficiados de los trabajadores y pensionados que decidan permanecer en esta modalidad conservaran la prestación del servicio médico en las condiciones de la convención colectiva 2002 –2003 hasta el 31 de diciembre de 2005.

3. Los trabajadores beneficiados de la Convención Colectiva de Trabajo al 21 de septiembre de 2005 y que quieran ceder este beneficio, recibirán la suma de \$42.000.000 de pesos. Dicho pago no tendrá carácter salarial de acuerdo con lo señalado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990 y se pagará por una sola vez.

Los pensionados que al 21 de septiembre de 2005, tengan beneficiarios inscritos en el servicio médico a familiares, y que quieran ceder este beneficio, recibirán la suma de \$25.000.000 de pesos y se pagará por una sola vez.

Los trabajadores o pensionados tendrán como plazo máximo para decidir, si ceden o permanecen en el servicio médico a familiares, hasta el día 28 de octubre de 2005; dicha decisión deberá comunicarse por escrito a la Empresa. Para los trabajadores o pensionados que se acojan a este beneficio, la Empresa se compromete a pagar la suma pactada el mes de noviembre de 2005. Una vez recibido el dinero por parte de los trabajadores o pensionados en la fecha acordada, estos no podrán cambiar su decisión bajo ninguna circunstancia y por tanto no se beneficiarán en ningún caso del servicio médico resultante del presente acuerdo.

Los beneficiarios de los trabajadores o pensionados que reciban el dinero en la fecha acordada, serán retirados del servicio médico a familiares a partir del 1º de diciembre de 2005.

La Empresa solicitará que los trabajadores o pensionados firmen los documentos que sean necesarios para perfeccionar el acuerdo plasmado en esta acta, antes de la entrega de las sumas establecidas, el cual podrá ser ante autoridad competente o mediante contrato de transacción.

PARÁGRAFO 1.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no se permitirá el ingreso de más padres al servicio médico a familiares, pero se permitirá el del cónyuge e hijos de trabajadores y pensionados, sin que esto implique el desconocimiento de ningún derecho legal o convencional.

PARAGRAFO 2.

La Empresa continuará prestando los servicios médicos y odontológicos a los trabajadores del Centro de Producción Guavio, en donde no hay cobertura por parte de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S). Igualmente en aquellos lugares de trabajo, en donde la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) no tenga cobertura, la Compañía celebrará convenios con Entidades del Sistema de Seguridad Social debidamente autorizadas para la prestación de los servicios médicos. Si hacia el futuro este servicio queda asumido por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), se entenderá que desaparece esta obligación para la Empresa.

PARAGRAFO 3.

La Empresa concederá préstamos a los trabajadores para cancelar el valor de los tratamientos odontológicos o trabajos dentales que no atienda el Sistema de Seguridad Social en salud. Dichos préstamos se otorgarán por dos veces durante la vigencia de la Convención Colectiva y hasta por

un máximo de seis (6) salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán pagados con descuentos de nómina que se hagan directamente al trabajador en un tiempo máximo de dieciocho (18) meses, previa presentación de tres (3) cotizaciones. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de descuento, de acuerdo con el monto y el período indicados.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 35o. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para todo el personal será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y se extenderá de lunes a viernes, salvo para el personal sujeto a los turnos de operación de las plantas generadoras.

Los horarios de trabajo se determinarán en el Reglamento Interno.

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, Corpus Christi y Corazón de Jesús.

Los trabajadores de la Empresa que presten sus servicios en las Plantas de generación y Estaciones de bombeo con régimen de turnos de operación con turnos de cuarenta y ocho (48) horas semanales, tendrán derecho a un (1) día hábil por cada dos (2) semanas de labores, como compensación de las cuatro (4) horas adicionales a la jornada de trabajo semanal. Ese día será remunerado como si hubiese trabajado. Tal derecho no se perderá por haber tenido incapacidad decretada por el médico, ni por haber tenido que concurrir a citas médicas en las entidades de seguridad social respectiva, ni por permisos remunerados. Se procurará que los descansos que se generen a partir de la fecha de suscripción de la presente Convención no se acumulen más allá de ocho (8).

Los trabajadores que laboren en las plantas de generación en jornada ordinaria tendrán derecho a un (1) día hábil de descanso remunerado por cada mes efectivamente laborado, esto es, cuando hayan concurrido a su trabajo durante todos los días hábiles del mes respectivo. No obstante, este descanso no se perderá por encontrarse el trabajador en alguna de las siguientes circunstancias: incapacidad médica, citas médicas en la entidad de seguridad social que corresponda y permisos remunerados. Este descanso deberá tomarse en el mes siguiente a aquél en que se cause y, en consecuencia, no podrá acumularse. Con todo, si el trabajador así lo prefiere, los descansos que se causen a partir de la firma de la presente Convención, se compensarán por el pago de ocho (8) horas de salario básico a título de bonificación, con incidencia prestacional.

ARTÍCULO 36o. VACACIONES

Las vacaciones del personal se otorgarán en conformidad a las normas legales que regulan esta materia.

Para el sólo efecto de determinar la duración de las vacaciones, se entenderá que la jornada de todo el personal de la Empresa, incluyendo a los trabajadores sujetos a los turnos de operación de las plantas, se extiende de lunes a viernes.

ARTÍCULO 37o. 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, en tanto que a 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. Estas cuatro (4) horas de descanso se remunerarán como horas ordinarias diurnas. A quienes 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) horas.

ARTÍCULO 38o. PERMISOS REMUNERADOS A TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, mediante previo aviso dado telefónicamente o verbalmente a su jefe inmediato o, en su defecto, a la Gerencia de Recursos Humanos 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 en la respectiva Entidad Promotora de Salud (EPS), hijos legítimos o extramatrimoniales 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. En caso de alguna calamidad doméstica debidamente comprobada no contemplada en los numerales anteriores, la Empresa podrá otorgar permisos remunerados al trabajador afectado con una extensión que se determinará de acuerdo a las circunstancias específicas de cada situación. Este permiso deberá ser solicitado por el trabajador a su jefe directo, el que resolverá la petición previa consulta a la Gerencia de Recursos Humanos. La comprobación de la entrega de antecedentes que no sean verdaderos para obtener este permiso se considerará como falta grave.
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. Para las trabajadoras de Plantas de Generación que no puedan hacer uso de este permiso, se les cancelará una (1) hora extra diurna por día efectivamente laborado desde cuando regrese de licencia por maternidad y hasta cuando el niño cumpla seis (6) meses de edad.

PARÁGRAFO. 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 de Recursos Humanos los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso. En caso contrario, se procederá a efectuar los descuentos que sean procedentes en la liquidación de haberes más próxima.

9. La Empresa a su juicio podrá conceder permisos remunerados que soliciten por escrito 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, siempre que las circunstancias así lo justifiquen.

CAPITULO VII

SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES

ARTÍCULO 39°

REAJUSTE DE SALARIOS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

1. Para el primer año de vigencia de la Convención, y a partir del 1 de enero de 2004, la Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos a la firma de la presente convención, en un porcentaje del SEIS PUNTO CUARENTA Y NUEVE POR CIENTO (6.49%), equivalente al I.P.C. del año 2003. Este porcentaje de aumento ya fue efectuado por la Empresa por decisión de la Gerencia General en el mes de noviembre de 2004, quedando así cumplida esta cláusula.
2. Para el segundo año de vigencia de la Convención, la Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos con contrato a término indefinido, en un porcentaje de variación del índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente a los doce meses del año 2004 en un porcentaje del CINCO PUNTO CINCUENTA POR CIENTO (5.50%).
3. Para el tercer año de vigencia de la Convención, La Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos con contrato a término indefinido, en un porcentaje de variación del índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente a los doce meses del año 2005.
4. Para el cuarto año de vigencia de la Convención, La Empresa incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos con contrato a término indefinido, en un porcentaje de variación del índice de precios al consumidor (IPC) correspondiente a los doce meses del año 2006.
5. Los incrementos salariales correspondientes a cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, modifican la estructura salarial existente en La Empresa.
6. Para el personal que labore y resida permanentemente en la Central de Generación Hidráulica Guavio y la Presa ubicada en el Municipio de Ubala, la suma establecida para la Prima de Localización correspondiente al 2003, se incrementará a partir del primero de enero de 2004 en un porcentaje del SEIS PUNTO CUARENTA Y NUEVE POR CIENTO (6.49%), equivalente al I.P.C. del año 2003. A partir del primero de enero de 2005 se incrementará en un porcentaje del CINCO PUNTO CINCUENTA POR CIENTO (5.50%), equivalente al I.P.C. del año 2004. A partir del primero de octubre de 2005, se le incorporará al sueldo básico mensual del trabajador el porcentaje de la Prima de Localización, teniendo en cuenta el Área a la que pertenezca el trabajador en el centro de producción de acuerdo con la siguiente tabla:

AREA	PORCENTAJE DE PRIMA QUE SE INCORPORA AL SUELDO	VALOR PRIMA QUE SE INCORPORA AL SUELDO BÁSICO A PARTIR DEL 1º. DE OCTUBRE DE 2005
ADMINISTRACION		
Administrativo Central	46.00%	\$252.380
Almacenista	46.00%	\$252.380
MANTENIMIENTO		
Técnico Eléctrico	44.00%	\$188.297
Técnico Mecánico	44.00%	\$188.297
Técnico Soldador	44.00%	\$188.297
Técnico Civil Guavio	44.00%	\$241.407
Tecnólogo Eléctrico II – Supervisor	44.00%	\$241.407
Tecnólogo I Electromecánico	44.00%	\$241.407
Tecnólogo I Electrónico	44.00%	\$241.407
Tecnólogo II Electrónico	44.00%	\$241.407
Tecnólogo II Civil	44.00%	\$241.407
Tecnólogo Mecánico II – Supervisor	44.00%	\$241.407
Operador Maquinaria Pesada	44.00%	\$241.407
OPERACIÓN		
Operador Central Hidráulica	40.00%	\$219.461
Operador Centro de Despacho	40.00%	\$219.461

7. Los montos de los auxilios educativos, guardería, prima de disponibilidad y subsidio de alimentación que están expresados en moneda corriente, se reajustarán para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste. Los valores que aparecen en el texto de este acuerdo, ya tienen incorporado el ajuste correspondiente al 2004 y 2005.

En cambio las normas de este artículo no se aplicarán a aquellas remuneraciones o beneficios para las cuales en la presente Convención se establece alguna modalidad distinta de determinación o reajustabilidad. (Por ejemplo: Salario mínimo legal, dólares, Fondo de Vivienda, etc.)

ARTÍCULO 40o. SALARIO MÍNIMO

A los aprendices del SENA en etapa lectiva se les pagará el salario mínimo legal y durante la etapa productiva se les pagará el salario mínimo convencional vigente en la estructura de cargos de la Empresa.

ARTÍCULO 41o. APROXIMACIONES DE FRACCIONES RESULTANTES

Para facilitar las operaciones en la elaboración de la nómina al aplicar los porcentajes de reajuste antes indicados, las fracciones resultantes entre un centavo (\$0,01) y cuarenta y nueve centavos (\$0,49), se aproximarán a la cifra en pesos inmediatamente anterior y las fracciones entre cincuenta centavos (\$0,50) y noventa y nueve centavos (\$0,99), se ajustarán a la cifra en pesos inmediatamente superior.

ARTÍCULO 42o. AUXILIO DE TRANSPORTE

1. La Empresa reconocerá a los trabajadores un auxilio de transporte urbano cuyo monto será equivalente al valor oficial en día laborable de tres (3) pasajes en buseta. Este auxilio de transporte se pagará por los 30 días del mes. Se exceptúan los días en que el trabajador se encuentre sancionado, en uso de vacaciones, incapacitado y en licencia sin sueldo.

Este auxilio de transporte es incompatible con el auxilio de transporte urbano legal. En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el gobierno nacional fuere superior al valor oficial en días laborables de tres (3) pasajes de buseta, la Empresa reconocerá la diferencia.

2. Para el personal que labore en Santa Fe de Bogotá y que resida en otros municipios o viceversa, que tenga que trasladarse de la residencia a la respectiva sede de trabajo en transporte intermunicipal, la Empresa le reconocerá un auxilio de transporte en cuantía equivalente al trescientos por ciento (300%) del valor oficial reconocido por el gobierno nacional como auxilio de transporte urbano legal. Cuando este valor no cubra el costo total del pasaje pagado por el trabajador, la Empresa reconocerá la diferencia, de acuerdo con la tarifa oficial, establecida por el INTRA, o la entidad que haga sus veces en los mismos términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado es incompatible con el auxilio de transporte urbano y en consecuencia, los trabajadores a quienes se les aplique esta modalidad de auxilio, solo tendrán derecho al beneficio convencional.

PARÁGRAFO. Este auxilio de transporte no se aplica a los trabajadores que laboran en las plantas generadoras y que se transportan en los buses proporcionados por la Empresa, con excepción de aquellos que tengan que trasladarse en transporte intermunicipal para utilizar éstos.

ARTÍCULO 43º. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

La Empresa pagará a todos sus trabajadores como subsidio de almuerzo, por cada día efectivamente laborado, un valor equivalente a \$3.211 pesos durante el primer año de la convención y de \$3.388 para el año 2005. Este subsidio podrá otorgarse en especie cuando la empresa suministre el almuerzo en las Plantas o Centros de Producción o en las dependencias de Bogotá, y seguirá desde luego teniendo incidencia en las prestaciones sociales legales o extralegales.

Para el personal que labora en la sede administrativa de Bogotá, la Empresa podrá reconocer en la modalidad de cheque alimentación la suma de Once mil pesos diarios (\$11.000) por día efectivamente laborado. De esta cantidad, el valor correspondiente a los \$3.388 pesos arriba considerados, tendrá incidencia prestacional, en tanto que el mayor valor no se considerará salario ni será tenido en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales o extralegales de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Para el personal que preste sus servicios en la Presa de Guavio, ubicada en el Municipio de Ubalá, se le entregará por concepto de alimentación y por día efectivamente trabajado, la suma de \$17.000 a partir del 1º de enero de 2006, de esta cantidad, el valor correspondiente a los \$3.388 pesos arriba considerados, tendrá incidencia prestacional, en tanto que el mayor valor no se considerará salario ni será tenido en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales o extralegales de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. Para los años, 2006 y 2007, la suma se reajustará en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor, establecido para el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 44º. QUINQUENIOS

La Empresa continuará pagando por nómina el valor de los quinquenios que en cada caso corresponda a más tardar 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 estos efectos, el promedio de 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 años de trabajo dentro de cada quinquenio.

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 dicho quinquenio se haya causado dentro de los doce (12) meses de la respectiva liquidación.

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 45o. VIATICOS

Cuando por razones de trabajo, la Empresa envíe a trabajar provisionalmente a cualquiera de sus trabajadores por más de un (1) día fuera de su sede habitual de trabajo, le pagará viáticos según la tabla que a continuación se detalla:

- a) Para los cargos de Profesionales, Ingenieros, Jefes Administrativos, Almacenistas y aquellos cuya función amerite desplazamiento de su lugar de trabajo por razones estrictamente laborales, el valor a reconocer corresponderá a la suma de \$30.000.

Si el desplazamiento se causa con regreso a la sede habitual de trabajo en un mismo día, la suma a reconocer será de \$10.000

Cuando el desplazamiento se efectúe a ciudades capitales de Departamento, los gastos correspondientes al transporte de Aeropuerto a la ciudad y viceversa, se reconocerán por reembolso de gastos.

- b) Para los cargos de Gerentes, Subgerentes, Jefes de División y Jefes de Generación Hidráulica, Térmica, Operación y Mantenimiento, el procedimiento a seguir será el de rendición de gastos para reembolso por la Empresa, conforme a lo establecido en la normativa correspondiente.

Para los asuntos contemplados en los dos (2) literales anteriores, la Empresa cancelará directamente los gastos de hospedaje en los hoteles disponibles para ese efecto, conforme a la instrucción impartida por la Empresa el 24 de septiembre de 1998.

PARAGRAFO PRIMERO: En los casos de que trata el presente artículo, para el último día de comisión o regreso, se reconocerá al trabajador el sesenta por ciento (60%) del viático diario.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para el sitio de los trabajos donde la Empresa suministre los servicios de casino con alojamiento y alimentación, no habrá lugar al pago de viáticos..

ARTÍCULO 46o. PRIMA DE LOCALIZACIÓN

Al personal que labore y resida en forma permanente en la Central de Generación Hidráulica del Guavio y la Presa ubicada en el Municipio de Ubala, se le pagará mensualmente una Prima de localización cuyo monto será el que en cada caso se indica a continuación:

Cargos	Prima
Técnico Eléctrico Guavio	\$213.975
Técnico Mecánico Guavio	\$213.975
Técnico Soldador Guavio	\$213.975
Administrativo Central Guavio	\$274.326
Almacenista Guavio	\$274.326
Operador Central Hidráulica Guavio	\$274.326
Operador Maquinaria Pesada Guavio	\$274.326
Operador Centro Despacho Guavio	\$274.326
Técnico Civil Guavio	\$274.326
Tecnólogo Eléctrico II - Supervisor Guavio	\$274.326
Tecnólogo I Electromecánico Guavio	\$274.326
Tecnólogo I Electrónico Guavio	\$274.326
Tecnólogo II Electrónico Guavio	\$274.326
Tecnólogo II Civil Guavio	\$274.326
Tecnólogo Mecánico II- Supervisor Guavio	\$274.326

Los valores aquí establecidos se reajustarán en el año 2006 y 2007 en un porcentaje equivalente al I.P.C del año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

ARTICULO 47°. PRIMA DE DISPONIBILIDAD

Se entiende por Prima de Disponibilidad, aquella que compense económicamente a los Ingenieros que estén en calidad de disponibles durante la semana de Lunes a Viernes en horario suplementario a la jornada normal de trabajo, y que laboren efectivamente en el sitio de su trabajo durante la semana que prestó dicho servicio y los días sábado y domingo en jornada mínima de ocho (8) horas al día, con el objeto de atender emergencias o trabajos previamente programados que por sus características deban ser efectuados durante el fin de semana o en horas no laborables. En consecuencia, a los Ingenieros que cumplen estos requisitos, se les pagará una prima de \$204.268 mensuales para el año 2004 y de \$215.503 mensuales para el año 2005 por cada semana trabajada en la forma antes mencionada.

Tendrán derecho a la Prima de Disponibilidad los trabajadores de las Plantas de Generación que se encuentren bajo las siguientes condiciones:

- a) Tener el cargo de Ingeniero de Operación o Mantenimiento en las Centrales de Canoas / Muña, Salto, Laguneta, Darío Valencia, Guaca, Paraíso, Guavio y Martín del Corral.
- b) En el Centro de Producción Guavio – Ubalá, podrán hacer disponibilidad los trabajadores que sin tener la calidad de Ingenieros, sean designados por la Gerencia de Producción para estar disponibles durante una semana al mes. Para este evento el valor a reconocer por la semana trabajada, corresponderá a la suma de \$121.587 mensuales para el año 2004 y de \$128.274 mensuales para el año 2005. En este caso particular el reconocimiento de esta prima de disponibilidad se efectuará a partir de la fecha de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- c) En todos los casos, la Disponibilidad debe ser autorizada por el Jefe de Generación Hidráulica, Térmica y la Gerencia de Producción.
- d) El máximo tiempo de disponibilidad será de dos (2) semanas al mes por Ingeniero o trabajador.
- e) No tendrán derecho al reconocimiento de esta prima los Ingenieros Jefes de Generación Hidráulica y Térmica.

Esta Prima tiene incidencia prestacional.

ARTÍCULO 48o. 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 1º de junio del año anterior y el 31 de mayo en que se vaya a efectuar el pago, o en forma proporcional al tiempo servido en dicho lapso.

PARÁGRAFO. 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, subsidio de alimentación y prima de localización devengados por cada trabajador entre el 1º 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.

En el monto de esta prima está incluida la prima de junio establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 49o. 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. 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 seis (6) 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 50o. PRIMA DE NAVIDAD

La Empresa pagará a cada trabajador en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a cuarenta (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los

trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del año en que se vaya a efectuar el pago, o proporcionalmente al tiempo servido.

PARÁGRAFO. 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, subsidio de alimentación y prima de localización devengados por cada trabajador entre el 1 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.

En el monto de esta prima está incluida la prima de diciembre establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 51o. 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 compra de vivienda del trabajador.
3. Para cesantías parciales que liquide la Empresa con el objeto de construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre el lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
4. Para cesantías parciales que liquide la Empresa con el objeto de ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
5. Para cesantías parciales que liquide la Empresa con destino a compra de terreno o lote solamente.
6. Para cesantías parciales que liquide la Empresa para liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador o su cónyuge.

A los trabajadores que hubieren ingresado 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.

El trabajador podrá solicitar en cualquiera de los dos (2) regímenes de cesantía, su liquidación parcial para el pago de estudios superiores propios, de su cónyuge o compañera (o) permanente e hijos, previo el cumplimiento de los requisitos de ley, según el caso.

ARTÍCULO 52o. AUXILIO COMPLEMENTARIO A LA PENSIÓN DE INVALIDEZ

Los trabajadores a quienes la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) correspondiente a la naturaleza del evento les reconozca una pensión de invalidez tendrán derecho a que la Empresa les incremente dicha pensión en una cantidad equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual devengado por el trabajador en el momento en que se le decreta la pensión y únicamente por el tiempo que la entidad respectiva lo reconozca.

ARTÍCULO 53o. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

1. RÉGIMEN ESPECIAL

La Empresa reconocerá la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados hasta el 31 de diciembre de 1991, en la siguiente forma:

- a. En la cuantía determinada por la Ley, a los trabajadores que hayan adquirido ese derecho, es decir, 20 años de servicio en entidades oficiales y 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 50 años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la Empresa en forma continua o discontinua por más de 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 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 50 años de edad y 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 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 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. 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 las etapas lectiva y productiva en la Empresa de Energía de Bogotá, E.S.P., en desarrollo del contrato de aprendizaje suscrito con la primera de las entidades mencionadas.

2. RÉGIMEN APLICABLE A PARTIR DEL 1o. DE ENERO DE 1992

El régimen de pensiones de los trabajadores que hubieren ingresado a la Empresa a partir del 1° de enero de 1992, será el legal vigente en el momento en que el trabajador deba acreditar los requisitos que exija la ley correspondiente.

PARÁGRAFO. 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.

CAPITULO VIII

REGLAMENTACIONES ESPECIALES

ARTICULO 54o. 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 bajo las modalidades de: contrato a término fijo, contrato por obra o labor determinada, o para 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 causa, 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 señalados en el Régimen Disciplinario de la Empresa.

PARAGRAFO. 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 55o. PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Cuando un trabajador se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior jerárquico, indicándole expresamente la norma convencional o legal que considere vulnerada.

La Empresa deberá responder fundadamente y por escrito, en un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción del reclamo.

Ante la insatisfacción del trabajador, éste podrá recurrir -cuando fuere procedente- al Comité Laboral.

ARTICULO 56o. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando el empleador tenga conocimiento de una conducta asumida por un trabajador que pudiera llegar a constituir una falta de las consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el jefe inmediato citará a Audiencia de Descargos dentro de los 10 días subsiguientes indicando los hechos 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 de Recursos Humanos, 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 harán constar las intervenciones de las partes. Dicha acta se suscribirá por quienes hayan intervenido en la diligencia y una copia de ella se entregará al trabajador y al Sindicato.

El empleador tendrá 8 días contados a partir de la audiencia de descargos para comunicar al trabajador acusado y al Sindicato la decisión que ha tomado. Sí la decisión es una suspensión

disciplinaria o despido con justa causa, se indicará en la comunicación la fecha a partir de la cual se impone.

Dentro de los 8 días siguientes a la comunicación que impone la sanción o el despido con justa causa, el trabajador o el Sindicato podrán recurrir al Comité Laboral para que revise la decisión del empleador, pero este reclamo no suspende la imposición de la sanción o el despido con justa causa. Si el Comité modifica total o parcialmente la decisión del empleador, se devolverán al trabajador los salarios correspondientes a los días en que fueron modificados por el Comité. El Comité tendrá un lapso de 15 días para resolver el reclamo y su decisión termina este procedimiento.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria o el despido con justa causa pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

ARTÍCULO 57o. COMITÉ LABORAL

El Comité Laboral 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 Santa Fe de 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 será quien lleve 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 integran.
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, o respecto del 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, de los derechos de los trabajadores y del Sindicato, siempre y cuando se haya

recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja contemplada en la presente convención.

5. Los reclamos que surjan con ocasión de la imposición de sanciones o despidos con justa causa de la Empresa a los trabajadores. Esta facultad disciplinaria de la Empresa deberá ejercerse estrictamente conforme al procedimiento establecido en el artículo correspondiente al Régimen Disciplinario consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo, el cuál deberá tener en cuenta el derecho de defensa consagrado en la Constitución y en el artículo 10° del Decreto Ley 2351 de 1965.
6. Las quejas que se formulen tanto por los traslados individuales de trabajadores a otros oficios o municipios del país, cuando estos movimientos de personal se estén llevado a cabo sin el consentimiento del trabajador involucrado como, asimismo, por las reclamaciones relacionadas con ascensos y promociones salariales del personal al que se le aplique la presente Convención Colectiva.
7. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben los derechos o 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 58o. 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 59o. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Empresa revisará y actualizará el reglamento interno de trabajo de la Empresa que actualmente rige, en concordancia con las disposiciones legales vigentes y la actual naturaleza jurídica de la entidad.

ARTÍCULO 60o. ESTRUCTURA DE CARGOS

La esencia de la Estructura de Cargos de EMGESA, además de contribuir a las metas de productividad y al desarrollo de los trabajadores de la Empresa, es generar un ordenamiento organizacional adecuado a las necesidades, infraestructura, valores corporativos y objetivos estratégicos de la misma, teniendo como horizonte la eficiencia del servicio, la competitividad, el desarrollo personal y profesional del recurso humano requerido para el flujo normal de la actividad económica dentro del sector de la Generación y Comercialización de Energía.

Hacen parte de la estructura los siguientes aspectos:

Descripción de cargos y funciones de la empresa

Mapa de valoración de cargos

Actas del proceso

Estructura salarial

		RANGO SUELDO CONVENCIONAL – 2005			
	PUNTAJE	CARGOS	MINIMO	MEDIO	MAXIMO
PROFESIONAL I	305-350	PROFESIONAL ASESORIA JURIDICA	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		PROFESIONAL I TESORERIA	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		PROFESIONAL DIV. CONTROL DE GESTION	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		PROFESIONAL DIV. ADMON PERSONAL	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		PROFESIONAL GERENCIA COMERCIAL	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		PROFESIONAL I DIV. OFICINA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		INGENIERO OPERACION GUAVIO Y BRB	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		INGENIERO MANTENIMIENTO I	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		INGENIERO OPERACION ARB	2,341,858	3,044,036	3,652,844
		INGENIERO OPERACION TERMOZIPA	2,341,858	3,044,036	3,652,844
PROFESIONAL II	265-304	PROFESIONAL DE APROVISIONAMIENTOS	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL CONTABILIDAD	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL II TESORERIA	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL CONTROL DE GESTION	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL PREVENCION DE RIESGOS	1,975,347	2,469,184	2,963,021

		PROFESIONAL DE BIENESTAR	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL DIV. ADMON PERSONAL	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		INGENIERO MANTENIMIENTO II ARB	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		PROFESIONAL II DIV. OFICINA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	1,975,347	2,469,184	2,963,021
		JEFE ADMINISTRATIVO CENTRAL	1,975,347	2,469,184	2,963,021
TECNOLOGO I	201-264	SUPERVISOR DE OPERACION	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		OPERADOR CENTRO DE DESPACHO	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		TECNOLOGO I APROVISIONAMIENTOS	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		TECNOLOGO I PRESUPUESTO	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		TECNOLOGO I ELECTROMECHANICO	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		TECNOLOGO I ELECTRONICO	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		COORDINADOR ALMACENES	1,502,280	1,978,105	2,264,418
		SECRETARIA EJECUTIVA	1,502,280	1,978,105	2,264,418
TECNOLOGO II	176-200	OPERADOR TABLERO MECANICO	1,229,255	1,557,855	1,682,138
		SECRETARIA GERENCIA	1,229,255	1,557,855	1,682,138
	153-175	OPERADOR CENTRAL GUAVIO	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		OPERADOR CENTRAL BRB	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		OPERADOR TURBINA	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		OPERADOR CENTRAL ARB	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO II CONTABLE	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO II ELECTRONICO	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO II OFICINA TECNICA	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO MECANICO II SUPERVISOR	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO II QUIMICO	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO ELECTRICO II SUPERVISOR	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO II	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO CIVIL II	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		TECNOLOGO CIVIL II SUPERVISOR	1,035,163	1,331,203	1,597,443
		OPERADOR PLANTA MENOR	1,035,163	1,331,203	1,597,443
TECNICO	116-152	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	795,781	1,047,887	1,128,069

	OPERADOR AUXILIAR CENTRAL HIDRAULICA	795,781	1,047,887	1,128,069
	OPERADOR TABLERO ELECTRICO	795,781	1,047,887	1,128,069
	TECNICO ELECTRICO	795,781	1,047,887	1,128,069
	TECNICO MECANICO	795,781	1,047,887	1,128,069
	TECNICO SOLDADOR	795,781	1,047,887	1,128,069
	TECNICO CIVIL	795,781	1,047,887	1,128,069
	TECNICO AUTOCAD	795,781	1,047,887	1,128,069
	ASISTENTE OPERACION	795,781	1,047,887	1,128,069
	ALMACENISTA	795,781	1,047,887	1,128,069
	OPERADOR MAQUINARIA PESADA	795,781	1,047,887	1,128,069
	ADMINISTRATIVO CENTRAL	795,781	1,047,887	1,128,069
	SECRETARIA CENTRO DE PRODUCCION	795,781	1,047,887	1,128,069
	CONDUCTOR	795,781	1,047,887	1,128,069
	SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL	399,832		

ARTICULO 61º. - PROCESO GESTION POR OBJETIVOS

A partir del 1 de octubre del año 2005 se implementará un Sistema de Gestión de Desempeño por Objetivos para los trabajadores beneficiados de la Convención Colectiva de Trabajo, el cual será desarrollado anualmente como parte fundamental del proceso de consolidación del desarrollo de los trabajadores en la Compañía y del aporte de los mismos a que la Empresa alcance mejores resultados.

Para el desarrollo de este proceso, Jefes y trabajadores conjuntamente deberán:

1. Acordar dentro de los meses de enero y febrero de cada año en conjunto, los objetivos de trabajo los cuales deben tener relación directa con el cargo que desempeña el trabajador.
2. Trimestralmente realizarán una revisión del nivel de cumplimiento de los mismos, al igual que cualquier modificación a la que haya lugar.

Por otro lado, cualquier inquietud o mediación por diferencias que surjan durante el proceso serán analizadas en Comité Laboral.

A partir del año 2006 se establece un bono de productividad, equivalente a un sueldo básico del trabajador, el cual no tendrá carácter salarial de acuerdo a la facultad otorgada a las partes por el artículo 15 de la ley 50 de 1990 y se cancelará de manera proporcional al nivel de cumplimiento de

objetivos, teniendo como base el cumplimiento de objetivos del 80% y hasta un 120%. Para esto, la distribución del porcentaje de los objetivos sobre el resultado de cada trabajador será el siguiente:

- Objetivo Compañía: 15%
- Objetivo Gerencia o Área: 35%
- Objetivos puesto de trabajo: 40%
- Evaluación del Jefe: 10%

Parágrafo Transitorio. Los trabajadores que pacten objetivos en el mes de septiembre de 2005, se les reconocerá de manera proporcional el bono de acuerdo con los 3 meses del año y al cumplimiento de objetivos.

ARTICULO 62°. VINCULACION DE NUEVOS TRABAJADORES

Las partes dejan expresa constancia que el siguiente acuerdo surgió en desarrollo de la negociación de la nueva Convención Colectiva de Trabajo, la cual se realizó bajo la óptica de estimular la generación de empleo directo dentro de EMGESA S.A. ESP, en conocimiento de que las prerrogativas que se mantienen solamente para trabajadores vinculados con anterioridad al 21 de septiembre de 2005, generan un costo para la Empresa que solamente puede asumir como reconocimiento especial a su antigüedad y que al no serle aplicable a los trabajadores que ingresen a partir de esta fecha, permitirá costos laborales más competitivos hacia el futuro, que buscan, ante todo, la perdurabilidad de la Empresa como fuente generadora de empleo.

Así mismo, con éste acuerdo se busca fortalecer el derecho de asociación sindical para Sintraelec.

Finalmente, las partes expresan que con este convenio se consolidan las buenas relaciones existentes entre Sindicato y Empresa.

Los trabajadores, que ingresen a EMGESA S.A. ESP a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, no se les aplicará los siguientes artículos de la Convención Colectiva de Trabajo:

- Artículo 17° - Descuento de energía.
- Artículo 44° - Quinquenios.
- Artículo 21° - Cuotas a entidades de Seguridad Social.
- Artículo 34° - Servicio Médico a Familiares.
- Artículo 54°. – Estabilidad. Se les aplicará lo establecido en la Ley.

- Las sumas que el trabajador reciba como subsidio de alimentación y de transporte, por acuerdo de las partes y con fundamento en lo señalado por el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, no se consideran salario para ningún efecto legal.

ARTICULO 63o. 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. En este último caso la Empresa podrá utilizar cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente, en concordancia con lo establecido en el artículo que en la presente convención se refiere a la estabilidad laboral.

Para ocupar las vacantes que se produzcan en la Empresa, se consideraran 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 según su naturaleza, así lo requieran.
4. Exámenes teórico-prácticos, en el caso de aquellos cargos que, según su naturaleza, así lo requieran.
5. Evaluación anual del desempeño.
6. Aporte al mejoramiento de los procesos en la empresa.

Al establecer la estructura de cargos se definirán aquellos cargos a los que se aplicarán las pruebas psicotécnicas y los exámenes teórico-prácticos.

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

ARTICULO 64o. 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 no sólo 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 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 propuestas 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 cualquier 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. SITUACIÓN 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 65o. DEFINICIÓN DE IPC

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC el 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 66o. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los afiliados al Sindicato y a aquellos trabajadores de la Empresa a quienes deba hacerseles extensiva de conformidad a la ley. Con todo, no será aplicable a:

1. Quienes desempeñen los cargos de Gerentes, Subgerentes y Jefes de División.
2. Las personas que ocupen los cargos de Jefes de Plantas Generadoras.

ARTÍCULO 67o. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION

La Empresa editará y distribuirá a cada trabajador un (1) folleto 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.

CLAUSULA TRANSITORIA – BONO

La Empresa pagará, por una sola vez y en forma extraordinaria, la suma de SETECIENTOS MIL PESOS (\$700.000), a los trabajadores activos en el momento de la firma de la Convención y a quienes les sea aplicable este convenio colectivo. El pago de esta suma no tendrá la calidad de salario ni efecto prestacional de acuerdo a lo consagrado en el artículo 15 de la ley 50 de 1990. La totalidad de esta bonificación será a entregado al trabajador. El bono mencionado en esta cláusula transitoria no cobijará a las personas que hayan desvinculado por cualquier motivo de la Empresa durante el presente año.

Para constancia se firma a los veintiún (21) días del mes de septiembre de dos mil cinco (2005).

POR LA EMPRESA:

LUCIO RUBIO DIAZ
Gerente General

RAFAEL CARBONELL BLANCO
Gerente de Recursos Humanos

MIGUEL QUIROGA MATAMOROS
Jefe División Generación Hidráulica

JUAN RINCON AREVALO
Gerente Control de Gestión

POR EL SINDICATO:

JAIRO CARBONELL

CARLOS BELLO VARGAS

WILSON LÓPEZ DÍAZ

JAIME NICOLÁS PINZÓN

LUIS FARFÁN TRIANA

GONZALO RAMÍREZ APONTE