

	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL</b>			Código: IVC-F-19
	<b>FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS</b>			Versión: 1.0
				Fecha: Agosto 08 de 2019
				Página: 1 de 1

FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES COLECTIVAS					
Dirección Territorial / Oficina Especial de:		DIRECCION TERRITORIAL BOGOTÁ		Departamento	BOGOTA_D.C.
Nombre del Inspector de Trabajo		FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA		Municipio	BOGOTÁ, D.C.
Número de Registro	DC-112	Fecha de Registro:	13/11/2019	Hora de registro	10:30:00 A.M.

I. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA					
Seleccione el estamento de la organización sindical que sufre modificación:				Subdirectiva	
NÚMERO DE REGISTRO	001983	FECHA DE REGISTRO	3/07/1975	CLASIFICACIÓN	Primer Grado
GRADO	PRIMERO	NOMBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA		
SIGLA	SINTRAELECOL	DEPARTAMENTO	BOGOTA_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.

II. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA QUE CELEBRA LA CONVENCION COLECTIVA					
TIPO IDENTIFICACION DE LA EMPRESA		Nit	NÚMERO IDENTIFICACIÓN	830037248-0	
NOMBRE EMPRESA		CODENSA S.A. E.S.P			
DIRECCIÓN EMPRESA	CARRERA 13 A No. 93 - 66	DEPARTAMENTO	BOGOTA_D.C.	MUNICIPIO	BOGOTÁ, D.C.
E-MAIL DE LA EMPRESA	daniel.barahona@enel.com	TELÉFONOS	6016060		
RAMA ECONÓMICA	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	NATURALEZA	Privada		

III. INFORMACION DE LA CONVENCION COLECTIVA					
FECHA FIRMA		12/11/2019		VIGENCIA	
				FECHA INICIAL	FECHA FINAL
				12/11/2019	31/12/20122
No. DE TRABAJADORES A QUIENES APLICA	GENERO		AMBITO DE APLICACIÓN		
	MASCULINO	FEMENINO	NACIONAL	REGIONAL	MUNICIPAL
1053	688	365	X		

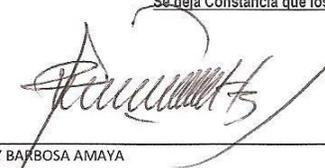
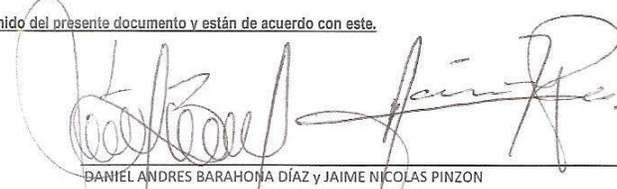
IV. INFORMACIÓN DE QUIEN REALIZA EL REGISTRO					
NOMBRES		DANIEL ANDRES y JAIME NICOLAS			
APELLIDOS		BARAHONA DÍAZ y PINZÓN			
TIPO DOCUMENTO DE IDENTIFICACION	CC= cédula de ciudadanía	NÚMERO	80076426 y 79300183	TELÉFONO	3138313811 - 3176354620
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 11 No. 82 - 76 PISO 4 y CALLE 12 B - NO. 6 - 82 OFICINA 406				
CORREO ELECTRÓNICO	sintraeolecolbogota@hotmail.com	CARGO	Representante Legal		

V. ANEXOS		
DOCUMENTO	ANEXA	FOLIOS
Solicitud de depósito Conjunto de Convención colectiva	SI	1
Un ejemplar de la Convención colectiva debidamente suscrita por las partes	SI	20
Certificado de Cámara de Comercio de la Empresa	SI	20
Poder otorgado al depositante de la Organización Sindical	SI	1

VI. OBSERVACIONES
Se notifica de manera directa el presente Depósito de Convención Colectiva a sus depositantes; Se recibe un total de cuarenta y dos (42) folios.

A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.

 FRANZ HENRY BARBOSA AMAYA Inspector de Trabajo de GACT	 DANIEL ANDRES BARAHONA DÍAZ y JAIME NICOLAS PINZON Depositantes
--	--

Bogotá D.C., 13 de noviembre de 2019

Señores

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

**DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTÁ**

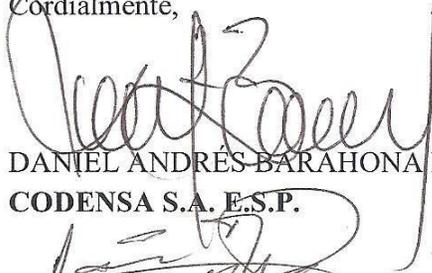
Ciudad

**Referencia: Solicitud Depósito conjunto Convención Colectiva – Celebrada entre CODENSA S.A. E.S.P. y el sindicato de trabajadores de la energía de Colombia – SINTRAELECOL-**

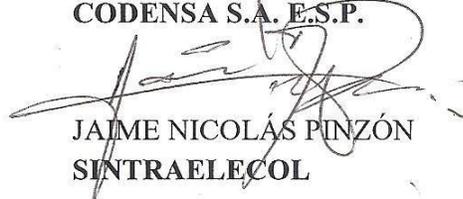
Respetados Señores,

**Daniel Andrés Barahona Díaz**, mayor de edad, en calidad de representante legal de CODENSA S.A. E.S.P, y, **Jaime Nicolás Pinzón**, en calidad de presidente de la Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca del sindicato de trabajadores de la energía de Colombia -SINTRAELECOL-, nos permitimos solicitar respetuosamente a su Despacho, se sirva proceder al Depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el día doce (12) de noviembre de 2019, conforme al artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cordialmente,



DANIEL ANDRÉS BARAHONA DÍAZ  
CODENSA S.A. E.S.P.



JAIME NICOLÁS PINZÓN  
SINTRAELECOL



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2019-2022**  
de 12 de noviembre de 2019.

En la ciudad de Bogotá D.C, a los doce (12) días del mes de Noviembre de 2019, se reunieron por una parte: el señor LUCIO RUBIO DIAZ, en su calidad de Director General Enel Colombia; FRANCESCO BERTOLI, Representante Legal de CODENSA S.A ESP; los señores RAFAEL CARBONELL BLANCO, Gerente de Personas y Organización; CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO, Subgerente de Planificación y Organización; y DANIEL ANDRÉS BARAHONA DIAZ, Jefe de Relaciones Laborales; quienes representan a la EMPRESA; y por otra parte: el señor HERIBERTO AVENDAÑO, en su calidad de Presidente Nacional y Representante Legal del Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL; el señor JAIME NICOLÁS PINZÓN, Presidente de la Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca de SINTRAELECOL; el señor WILSON LÓPEZ DÍAZ, miembro de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL; y GIOVANA ALEJANDRA GOMEZ RUBIO, JOSE RICARDO BOLIVAR CORTES, SAUL NOVA SANCHEZ, FELIX ORLANDO BARBOSA BELLO, JORGE LUIS VELANDIA, JAIME LADINO CANARIA y HENRY PACHECO SALINAS, miembros de la Comisión Negociadora designada por el SINDICATO; identificados como aparece al pie de sus firmas; con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo que regirá las relaciones individuales y colectivas entre CODENSA S.A. ESP y sus trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2022.

**TÍTULO I**  
**CLÁUSULAS NORMATIVAS**

**CAPÍTULO I**  
**PRINCIPIOS GENERALES, ALCANCE Y**  
**CAMPO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 1. Designación de las Partes**

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo se entiende la EMPRESA como la sociedad CODENSA S.A. ESP y por SINDICATO, al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL.

**ARTÍCULO 2. Principios Fundamentales**

La presente Convención Colectiva de trabajo se fundamenta en los principios laborales consagrados en la Constitución Nacional y las normas legales aplicables a los trabajadores.

**ARTÍCULO 3. Derechos y Obligaciones Convencionales**

Los derechos y obligaciones consagrados en esta Convención Colectiva de Trabajo, serán los únicos extralegales aplicables en CODENSA S.A. ESP, así como los usos y costumbres vigentes, conforme a la Ley.

**ARTÍCULO 4. Favorabilidad**

Las normas legales dictadas durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que obliguen a la EMPRESA y sean más favorables para los trabajadores, prevalecerán sobre ésta.

**ARTÍCULO 5. 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 hacersele extensiva de conformidad con la Ley. Con todo, no será aplicable a los siguientes cargos:



Gerente General
Asesores y Asistentes de Gerencia
Secretario General
Gerentes y Directores
Subgerentes y Subdirectores
Audidores
Jefes de División
Jefes de Departamento

**PARÁGRAFO**

Para el nivel de Jefes de Departamento, la exclusión operará en forma voluntaria

**ARTÍCULO 6. Sustitución Patronal**

La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la EMPRESA o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por la 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.

En el evento de sustitución patronal en los términos del presente artículo, las empresas respetarán para los trabajadores su antigüedad laboral y fecha de ingreso.

**ARTÍCULO 7. Prohibición de Celebrar Pactos Colectivos**

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

**ARTÍCULO 8. Índice de Precios al Consumidor e Incremento Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV)**

Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entiende por IPC el índice de precios al consumidor ponderado nacional año completo 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. El incremento del salario mínimo corresponde al porcentaje del incremento decretado unilateralmente por el Gobierno al inicio de cada año o previo acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales o quien hiciere sus veces.

**ARTÍCULO 9. Nombre del sindicato**

Para todos los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando se mencione el nombre "Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia", se entenderá "Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL", con personería jurídica No. 1983 de Julio de 1975.

**CAPÍTULO II  
RELACIONES DE LA EMPRESA CON EL SINDICATO**

**ARTÍCULO 10. Reconocimiento del Sindicato**

La EMPRESA reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -SINTRAELECOL, con Personería Jurídica N° 1983 de julio de 1975, como representante de los trabajadores de la

EMPRESA a quienes les sea aplicable la presente Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo y en los términos y para los fines contemplados en el artículo 373 del mismo Código.

#### **ARTÍCULO 11. 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 Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca.

#### **PARÁGRAFO**

Para el caso de trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC) que sean directivos sindicales de SINTRAELECOL, se les aplicará la siguiente redacción en materia de fuero sindical, la cual corresponde al actual texto del artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018:

*"La EMPRESA reconoce la garantía del fuero sindical al personal directivo del sindicato, así:*

1. *Subdirectivas: Diez (10) directivos y dos (2) de la Comisión de Reclamos de la Empresa constituida en los términos de Ley.*
2. *Comités Seccionales: Seis (6) directivos.*

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

#### **ARTÍCULO 12. Permisos Sindicales**

La EMPRESA concederá los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, y entendiéndolo como hábiles los días de lunes a viernes:

1. A los miembros principales de la Comisión Negociadora del Sindicato durante la etapa de arreglo directo de los conflictos colectivos y su eventual prórroga, a los representantes designados por los trabajadores, pero solamente por el tiempo que dure ésta.
2. A los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados o a la Asamblea Departamental de Delegados, o a los trabajadores convocados a una Asamblea Especial de Afiliados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. Así mismo la EMPRESA facilitará un bus para el transporte de los delegados a la ciudad correspondiente.
3. De otra parte, la EMPRESA concede un máximo de 2700 días hábiles de permiso al año para que los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL desempeñen sus funciones sindicales inherentes a la organización. La Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca decidirá de conformidad con sus necesidades, la destinación, distribución y asignación del número de permisos indicados, entre sus afiliados. Dentro de ese máximo de permisos se entienden incluidos todos aquellos destinados a los miembros de Junta Directiva Nacional, Junta Directiva de la Federación o Confederación a la que esté vinculado SINTRAELECOL, a los miembros de la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca; a los miembros de las seccionales del Sindicato y a los miembros de la Comisión de Reclamos de SINTRAELECOL en CODENSA. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus veces, con mínimo cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y por escrito la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en este numeral, los cuales se presentarán en forma mensual.
4. Para los cursos, congresos o seminarios sindicales internacionales, la EMPRESA sólo otorgará permisos a tres (3) miembros del sindicato que fuesen designados durante cada año de vigencia de la convención por la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca. La EMPRESA costeará los pasajes aéreos de ida y regreso de cada delegado y les suministrará viáticos de US\$100 dólares diarios hasta por un término de quince (15) días. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus





veces, con mínimo doce (12) días hábiles de anticipación y por escrito, la destinación, asignación y distribución de los permisos citados en este numeral.

5. Para los cursos, congresos o seminarios de carácter nacional, la EMPRESA solo otorgará permiso a diez (10) trabajadores durante cada año de vigencia de la Convención, que fueren designados por la Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca. La EMPRESA costeará los pasajes de ida y regreso y les suministrará viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en la EMPRESA por el tiempo que dure el evento. SINTRAELECOL deberá informar a la División de Relaciones Laborales de la EMPRESA, o quien haga sus veces, con mínimo diez (10) días hábiles de anticipación y por escrito, la destinación, asignación y distribución de los permisos solicitados en este numeral.
6. La EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, por una sola vez durante la vigencia de la Convención Colectiva y sus respectivas prórrogas, y entendiendo como hábiles los días de lunes a viernes, a tres (3) trabajadores designados por SINTRAELECOL, durante diez (10) días hábiles para cada uno, en el último semestre de vigencia de la convención colectiva de trabajo para efectos de preparación de negociación colectiva.

#### PARÁGRAFO PRIMERO

A los directivos sindicales que disfruten de permiso sindical permanente, la EMPRESA les pagará un recargo equivalente al 5% de su salario básico mensual, con incidencia salarial.

A los demás trabajadores sindicalizados que disfruten de permiso sindical, la EMPRESA les pagará un recargo equivalente al 5% de su salario básico, con incidencia salarial, por cada día de permiso.

Este parágrafo primero no se aplica a trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC).

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

En el caso de trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca (EEC) que sean directivos sindicales de SINTRAELECOL, se les aplicará la siguiente redacción en materia de sobresueldo por permiso sindical, excluyente con el 5% señalado en el PARÁGRAFO PRIMERO, y que corresponde al texto actual del artículo 10 parágrafo primero de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018:

*“Las partes acuerdan para los trabajadores de la EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. ESP vinculados con anterioridad al 01 de octubre de 2016, que tengan la calidad de miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL; miembros de la Subdirectiva Seccional Bogotá-Cundinamarca de SINTRAELECOL; y presidentes de subdirectivas municipales y comités seccionales de SINTRAELECOL, 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.”*

#### ARTÍCULO 13. 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, sobre el salario básico. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley. La EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien del presente acuerdo, por una sola vez, el 50% del incremento mensual del salario básico pactado para cada año de vigencia de la Convención. Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la EMPRESA descontará las cuotas convencionales.

#### ARTÍCULO 14. Ayudas para el sindicato

La EMPRESA pagará a título de ayuda al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL, Subdirectiva Bogotá – Cundinamarca, en el mes de enero de cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una suma equivalente a SETENTA Y CINCO (75)

salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para la vigencia 2019, el pago se realizará en el mes de diciembre de 2019.

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



#### **ARTÍCULO 15. Funcionario Sindical**

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

#### **ARTÍCULO 16. Audiencias**

El Gerente General de la EMPRESA recibirá a DOS (2) representantes de la Directiva Nacional o de las Seccionales y a la Comisión de Reclamos del SINDICATO, UN (1) día hábil de cada mes, con previa información al respecto, para estudiar los problemas de carácter laboral que se presenten. En casos urgentes, y previa solicitud de audiencia, los representantes sindicales serán recibidos para tratar asuntos concretos. De igual manera, el Gerente de Personas y Organización de la EMPRESA recibirá a estos representantes, UN (1) día hábil de cada mes, siguiendo el mismo procedimiento anteriormente descrito.

#### **ARTÍCULO 17. Comité Laboral**

El Comité Laboral estará integrado por SEIS (6) miembros con voz y voto, TRES (3) en representación de la EMPRESA y que serán designados por la Gerencia General, y TRES (3) en representación del SINDICATO nombrados por la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca. El Comité tendrá un secretario que llevará las actas correspondientes.

Este Comité tomará decisiones sobre los siguientes asuntos:

1. Reclamos que presente el SINDICATO sobre la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre las partes.
2. Reclamos que formule el SINDICATO sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y de los derechos de los trabajadores y el SINDICATO, incluyendo lo relativo a ascensos, promociones y traslados de trabajadores, siempre y cuando se haya recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja contemplada en la presente convención.
3. Del recurso de apelación contra las sanciones y despidos impuestos a los trabajadores de conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en esta Convención Colectiva de Trabajo, con excepción de las simples llamadas de atención.
4. Actos que de cualquier manera atenten contra el derecho de libre asociación sindical o que perturben las funciones legales y estatutarias que corresponden al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL.
5. La adjudicación de préstamos del Fondo Rotatorio de Vivienda.
6. El otorgamiento de auxilios y becas de estudio.
7. Conformar comisiones de trabajo para el estudio, análisis y recomendación en asuntos relacionados con las funciones de este Comité, al igual que definir las directrices o lineamientos que deben observar dichas comisiones para el cumplimiento de sus finalidades. En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el Gerente de Personas y Organización.

#### **ARTÍCULO 18. Derecho a la 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 19. 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 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.

*Handwritten signature in blue ink.*

**Sección II. El Acuerdo Marco Sectorial**

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

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

*Handwritten signature in black ink.*

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

**Sección III. Compromisos**

- a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuesta sociales, laborales o de la problemática eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la Organización Sindical, se integren dentro de los VEINTE (20) días siguientes a la solicitud.

*Handwritten signatures in black ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

- b) La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y SINDICATO) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de TREINTA (30) días calendario a partir de la fecha de la instalación.
- c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta CINCO (5) 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:
- Recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía
  - Recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía
  - Decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada empresa.

#### **Sección IV. Situación Actual**

La presente Convención Colectiva de Trabajo incluye en su texto las decisiones centrales del Acuerdo Marco Sectorial de fecha noviembre 18 de 1999 relativas a salud ocupacional, incremento de salarios y beneficios, régimen disciplinario, permisos sindicales, capacitación y vivienda, las que han sido incorporadas y algunas mejoradas, según la naturaleza jurídica y las posibilidades económicas y operacionales de la EMPRESA.

Como consecuencia del Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 y con ocasión de suscribir la siguiente Convención Colectiva de Trabajo, CODENSA S.A. ESP y SINTRAELECOL manifiestan su voluntad de analizar en forma conjunta todas y cada una de las decisiones de carácter laboral contenidas en el Acuerdo Marco Sectorial respectivo con el objeto de concretar acuerdos para ser incorporados en la Convención Colectiva de Trabajo, según la naturaleza jurídica y las posibilidades económicas de la EMPRESA. Estos acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes.

#### **ARTÍCULO 20. Reconocimiento Acuerdo Marco Global**

Las partes de la presente Convención Colectiva de Trabajo acuerdan dar cumplimiento en sus relaciones, a las disposiciones del Acuerdo Marco Global del Grupo Enel.

#### **ARTÍCULO 21. Garantías para la libertad sindical.**

La EMPRESA garantizará la exigencia a sus empresas contratistas, en su cadena de valor, sea cual sea su forma jurídica, del respeto por la libertad sindical, así como se compromete a incluir en todos sus contratos con estos, una cláusula de cumplimiento a la normativa de libertad sindical vigente por parte de los contratantes.

### **CAPÍTULO III DISPOSICIONES ESPECIALES**

#### **ARTÍCULO 22. Procedimiento de Reclamos**

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

La EMPRESA deberá responder fundadamente y por escrito en un plazo que no podrá exceder de CINCO (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del reclamo.

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



### ARTÍCULO 23. Procedimiento Disciplinario

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la EMPRESA por intermedio de las personas facultadas en el Reglamento Interno de Trabajo, procederá así:

Dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación, el Jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos. Este escrito irá acompañado de copia de las pruebas pertinentes.

LB

2. Con el fin de garantizar el derecho de defensa, le será enviada al mismo tiempo copia a SINTRAELECOL Subdirectiva Bogotá-Cundinamarca, de la citación a descargos al trabajador y sus anexos.
3. La audiencia debe tener lugar dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en esta se oír directamente al inculpado en descargos o justificaciones, y si este fuere sindicalizado, deberá estar asistido por DOS (2) representantes de la organización sindical. En caso de no ser sindicalizado podrá ser asistido por DOS (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.
4. Si el trabajador no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de ésta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por la EMPRESA. No obstante, el trabajador podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día que haya sido fijado para realizar la audiencia.
5. En todo caso, se dejará constancia escrita de la audiencia mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas. El acta será firmada por los que en ella intervengan y se entregará copia al trabajador inculpado y a los representantes sindicales.
6. Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para la EMPRESA, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación.
7. La decisión que tome la EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Comité Laboral dentro de los CUATRO (4) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación tendrá efectos suspensivos de la misma. El Comité analizará las actas y pruebas presentadas y votará sobre si se sanciona o no al trabajador en la siguiente reunión que tenga después de la fecha en que sea recibida la apelación.
8. En caso de que el resultado del Comité sea empate, decidirá el Gerente General de la EMPRESA dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la determinación del Comité.
9. La sanción, en caso de que sea determinada por el Comité o por el Gerente General deberá comunicarse al trabajador dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes y comenzará dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a su comunicación.
10. La sanción así impuesta no tendrá ningún otro recurso, sin perjuicio de que el trabajador recurra a la jurisdicción laboral, si lo considera conveniente.
11. No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido.
12. Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes.

ef

En caso de que la falta cometida sea considerada grave, el trabajador será citado a audiencia de cargos y descargos dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la comisión de la falta. Igualmente, se citará al SINDICATO, enviándole copia de la carta de citación y de las pruebas documentales existentes.

La EMPRESA tomará la determinación de despedir o no al trabajador a más tardar dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes y la comunicará inmediatamente. Contra esta decisión, procederá el recurso de apelación ante el Comité Laboral dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a su

ef

8  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

comunicación, sin que ello afecte la efectividad del despido; así mismo, el trabajador podrá recurrir a la jurisdicción laboral.

En caso de que el resultado del Comité sea de empate, decidirá el Gerente General de la EMPRESA dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la determinación tomada por el Comité.



#### **ARTÍCULO 24. 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 7 del decreto 2351 de 1965.

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 reconociéndole pensión de jubilación.

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

#### **A. RÉGIMEN GENERAL**

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 CUATRO (4) años y menos de SEIS (6) años de servicio, CUATROCIENTOS (400) días de salario.
- Si el trabajador tiene SEIS (6) años y menos de OCHO (8) años de servicio, CUATROCIENTOS CINCUENTA (450) días de salario.
- Si el trabajador tiene OCHO (8) años y menos de DIEZ (10) años de servicio, QUINIENTOS (500) días de salario.
- Si el trabajador tiene 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 establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

#### **PARÁGRAFO AL LITERAL A. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004.**

A los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004, se les aplicará la indemnización legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en caso de despido unilateral y sin justa causa por parte de la EMPRESA, la cual reemplaza en todas sus partes el



beneficio de Estabilidad Laboral consagrado en el artículo 24 literal A de la presente convención colectiva de trabajo.

**RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA**

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, se les aplicará la siguiente tabla de indemnización por ruptura unilateral del contrato a término indefinido sin justa causa:

- 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 CUATRO (4) años y menos de SEIS (6) años de servicio, CUATROCIENTOS (400) días de salario.
- Si el trabajador tiene SEIS (6) años y menos de OCHO (8) años de servicio, CUATROCIENTOS CINCUENTA (450) días de salario.
- Si el trabajador tiene OCHO (8) años y menos de DIEZ (10) años de servicio, QUINIENTOS (500) días de salario.

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, y que tengan 10 años o más de servicio para la empresa, se les pagará a título de indemnización por ruptura unilateral del contrato a término indefinido sin justa causa, lo establecido en el Artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965 y además los reajustes que especificamos a continuación:

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

Lo contenido en el presente literal reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 24 literal A de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

**ARTÍCULO 25. Promociones y Ascensos**

La EMPRESA diseñará un procedimiento de selección para traslados, ascensos y promociones de personal bajo una filosofía de equidad, igualdad y objetividad en el proceso, acudiendo al personal vinculado en la misma a través de los mecanismos de convocatoria y concurso, teniendo como parámetros de valoración los conocimientos técnicos, la experiencia, la antigüedad, el desempeño, las habilidades y capacidades del trabajador. Tal procedimiento será presentado al Comité Laboral a más tardar el día 30 de agosto de 2002 con el fin de que sea aprobado por éste de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 17 de la presente Convención. Cuando no haya personal idóneo en la EMPRESA para desempeñar un determinado cargo se acudirá a la selección y contratación externa de personal.

La Gerencia de Personas y Organización como responsable de este procedimiento, velará por su transparencia y objetividad.

**ARTÍCULO 26. 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. La EMPRESA continuará haciendo directamente el montaje, mantenimiento y reparación de transformadores de distribución hasta de 13.2 KW con personal de su nómina.

**ARTÍCULO 27. Trabajos Misionales**

La EMPRESA dará cumplimiento a la normatividad vigente en materia de contratación de servicios y actividades con terceros, revisando de forma periódica la calidad de los mismos; en particular, en

los procesos de inversión para crecimiento, la EMPRESA evaluará conforme al resultado de la estructura, la vinculación directa de nuevos trabajadores.



**ARTÍCULO 28. Trabajadores en misión**

La contratación en misión con Empresas de Servicios Temporales se permite en los términos de la Ley, de tal forma que el cargo a ocupar por el trabajador en misión, sólo podrá contratarse por un plazo de SEIS (6) meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo. En ningún caso un trabajador en misión podrá prestar los mismos servicios por un término superior al indicado.

A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

La EMPRESA se compromete a entregar copia de los contratos que ésta celebre con las empresas de servicios temporales para el suministro de trabajadores en misión y copia de las auditorías que la empresa realice a las empresas de servicios temporales que presten sus servicios a favor de la EMPRESA.

**TÍTULO II  
CLÁUSULAS ECONÓMICAS**

**CAPÍTULO I  
AUXILIOS, SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES**

**ARTÍCULO 29. Auxilios para educación**

La EMPRESA otorgará, los siguientes auxilios para educación por semestre lectivo:

1. **Para estudios de preescolar y primaria:**  
Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos o hijos de pensionados (no aplica a hijos de pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca), un valor de TRESCIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS TRECE PESOS (\$327.613) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva.
2. **Para estudios de secundaria:**  
Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos, un valor de CUATROCIENTOS TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$431.245) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva.
3. **Para estudios universitarios y de carreras técnicas e intermedias:**  
La EMPRESA otorgará DOSCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE (259) becas semestrales para distribuir entre los hijos de trabajadores, los trabajadores y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta un valor de UN MILLÓN NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA PESOS (\$1'995.260) semestrales, para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva. Se procurará que, en la asignación de becas, no se presente concentración de estas en un núcleo familiar.
4. **Para educación especial:**  
Por cada hijo de trabajador en establecimientos especializados, un valor de SETECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA PESOS (\$748.830) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva. Este auxilio está orientado a la capacitación en caso de retardo mental reeducable, invidencia, sordomudez y parálisis cerebral, y hasta la edad de QUINCE (15) años inclusive.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.



**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

**PARÁGRAFO TERCERO**

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

**PARÁGRAFO CUARTO**

La adjudicación de los auxilios de estudios y becas se efectuará de acuerdo con la reglamentación que expida el Comité Laboral.

*lp*

**PARÁGRAFO QUINTO**

Los auxilios educativos para los niveles de preescolar, primaria y secundaria, así como las becas para nivel universitario que beneficien a los hijos de los trabajadores se otorgarán a éstos hasta la edad de VEINTICINCO (25) años inclusive.

**PARÁGRAFO SEXTO**

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 requisitos exigidos por el reglamento del Comité Laboral entre los que deberán presentar los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de estudios.

**PARÁGRAFO SÉPTIMO**

En caso de presentarse sobrantes en el número de becas para universidad y carreras técnicas e intermedias, éstas se adjudicarán dentro del respectivo semestre por el Comité Laboral donde hubiere faltantes.

**PARÁGRAFO OCTAVO**

En caso de ser atendidas todas las solicitudes de becas y se presenten sobrantes en dinero, éstos serán distribuidos en su totalidad dentro del correspondiente semestre, para el mismo fin, por el Comité Laboral, para trabajadores, sus hijos y cónyuges.

**ARTÍCULO 30. Guarderías infantiles**

La EMPRESA otorgará a los trabajadores por cada hijo menor de TRES (3) años, un auxilio para guarderías infantiles por un valor máximo de CIENTO CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS (\$156.443) mensuales para el año 2019. Este auxilio se pagará con base en el documento expedido por la entidad correspondiente, que certifique el valor total del servicio a pagar por el trabajador, y que sea presentado por éste a la Gerencia de Personas y Organización y no tendrá carácter salarial ni incidencia en el cálculo de prestaciones sociales legales ni extralegales.

*OR*

**PARÁGRAFO PRIMERO**

El valor establecido en este artículo tendrá vigencia a partir de la fecha de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por beneficios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

El valor establecido en este artículo se reajustará para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor.

**ARTÍCULO 31. Auxilios por muerte del trabajador**

La EMPRESA pagará los siguientes auxilios funerarios:

*Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.*

*Handwritten signature and initials in the bottom right corner.*

- 30
- a) Por muerte del trabajador, un valor de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$2'500.000) para el 2019 a partir de la firma de la Convención Colectiva, el cual se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido por causas diferentes a accidente de trabajo, previa presentación del Registro de Defunción.
- b) La EMPRESA pagará la totalidad de los gastos funerarios de entierro o cremación del trabajador fallecido en accidente de trabajo.



#### PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

1/8

#### PARÁGRAFO TERCERO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes pactan que el auxilio contenido en este artículo no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

#### ARTÍCULO 32. Subsidio de Alimentación

La EMPRESA entregará a cada trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un bono por cada día efectivamente laborado como auxilio de alimentación por valor de DIECISEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS (\$16.659) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva, de los cuales CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS (\$5.253) se consideran salario y serán base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales legales o extralegales.

#### PARÁGRAFO PRIMERO. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004

A los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004, la EMPRESA reconocerá el valor de DIECISEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS (\$16.659) pesos por cada día efectivamente laborado, para el año 2019 a partir de la fecha de firma de la convención colectiva. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral.

Este beneficio reemplaza en todas sus partes el subsidio de alimentación consagrado en el primer inciso del artículo 32 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

1/8

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por beneficios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

#### PARÁGRAFO TERCERO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### ARTÍCULO 33. Beneficio de energía

##### A. RÉGIMEN GENERAL

La EMPRESA concederá a sus trabajadores un auxilio para el pago del servicio de energía mediante dos sistemas excluyentes a opción del trabajador o pensionado (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca), así:

1/8

13



**Bono de Energía:**

La EMPRESA entregará a cada trabajador o pensionado (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca) que se beneficie de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un Bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato CUATRO (4) de la facturación de CODENSA S.A. ESP. Este pago se efectuará proporcionalmente en la segunda quincena de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

**2. Descuento de Energía:**

La EMPRESA concederá descuentos sobre el valor de los servicios domésticos de energía que se prestan bajo medidor en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores o pensionados (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca) de La EMPRESA con sus familiares, así:

- a. OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) del descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador o pensionado casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
- b. SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.
- c. Los kilovatios adicionales a partir de SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/ mes) se liquidarán sin descuento.
- d. Un descuento del CINCUENTA POR CIENTO (50%) por concepto de cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial a sus trabajadores, activos o pensionados, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado beneficiado.
- e. En las regiones en que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habitan, bajo medidor, por otras empresas distintas a la EMPRESA, se les concederá descuento en las mismas condiciones de que trata el presente numeral.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

El trabajador o pensionado (no aplica a pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca) tiene libertad de escoger a cuál de los dos sistemas se acoge, y una vez lo haya elegido, deberá permanecer en éste durante DOCE (12) meses como mínimo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004.**

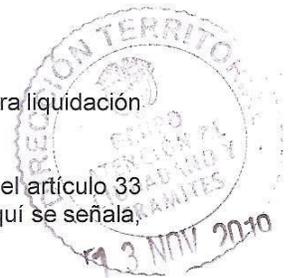
Los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el beneficio de energía consagrado en el artículo 33 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**B. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA**

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, la EMPRESA entregará un bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato CUATRO (4) de la facturación de CODENSA S.A. ESP. Este pago se efectuará proporcionalmente en la última fecha

de pago de nómina de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales.

Lo contenido en el presente literal reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 33 literal A de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.



**ARTÍCULO 34. Cuotas a la Seguridad Social**

La EMPRESA pagará a las entidades de la Seguridad Social correspondientes, el CUARENTA POR CIENTO (40%) del valor del aporte que según la Ley y los reglamentos cada trabajador debe cancelar al Sistema Integral de Seguridad Social. Este pago no constituye salario ni es factor de liquidación de las prestaciones legales o extralegales.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

Los trabajadores aportarán el SESENTA POR CIENTO (60%) restante.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004**

Los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el beneficio de cuotas a la seguridad social consagrado en el inciso primero y parágrafo primero del artículo 34 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**CAPÍTULO II  
PRESTACIONES EXTRALEGALES**

**ARTÍCULO 35. Prima de Junio**

**A. TRABAJADORES VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004**

La EMPRESA pagará a cada trabajador en la nómina del mes de junio de cada año, una prima 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 30 de junio o proporcionalmente al tiempo servido.

El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

**PARÁGRAFO AL LITERAL A**

Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre 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.

**B. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO**

La EMPRESA pagará a cada trabajador en la nómina del mes de junio de cada año, una prima 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 30 de junio o proporcionalmente al tiempo servido.

El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

**PARÁGRAFO AL LITERAL B**

Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de



transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre 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.

**C. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL**

De manera exclusiva para los profesionales ingresados a la EMPRESA a partir de 1 de enero de 2004, esta reconocerá una prima de junio de manera gradual hasta alcanzar la suma total de TREINTA (30) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera:

*Handwritten initials*

AÑO	Días adicionales a Ley Prima de Junio
2020	10
2021	5
TOTAL	15

El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio.

**PARÁGRAFO AL LITERAL C**

Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

**ARTÍCULO 36. Prima de Navidad**

**A. TRABAJADORES VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004**

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 julio y el 31 de diciembre o proporcionalmente al tiempo servido.

*Handwritten initials*

El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar La EMPRESA en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO AL LITERAL A**

Para liquidar la prima de Navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre 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.

**B. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO**

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 julio y el 31 de diciembre o proporcionalmente al tiempo servido.

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signature and initials*



El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar La EMPRESA en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO AL LITERAL B**

Para liquidar la prima de navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre 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.

**C. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL**

De manera exclusiva para los profesionales ingresados a la EMPRESA a partir de 1 de enero de 2004, esta reconocerá una prima de navidad de manera gradual hasta alcanzar la suma total de TREINTA (30) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera:

AÑO	Días adicionales a Ley Prima de Diciembre
2019	10
2020	5
TOTAL	15

El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO AL LITERAL C**

Para liquidar la prima de navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

**ARTÍCULO 37. Prima de Vacaciones**

**A. TRABAJADORES VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004**

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 caso de retiro de éste.

**B. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO**

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 caso de retiro de éste.

**C. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL**

La empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a treinta (30) días de salario básico mensual. Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar de este derecho y también en caso de retiro de éste.

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



**PARÁGRAFO A TODOS LOS LITERALES. Compensación de vacaciones en dinero**

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de esta en dinero se hará por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, cualquiera fuere el tiempo laborado. Para la compensación en dinero de las vacaciones en el caso anterior, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 38. Quinquenios**

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

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

Para efectos de liquidación de los quinquenios se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios en que se cause el derecho, teniendo en cuenta para este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio dentro del quinquenio que se estuviere causando. En este evento, para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía definitiva y de la pensión de jubilación, se tomará la QUINTA PARTE (1/5) del valor del quinquenio proporcional a pagar, salvo que la QUINTA PARTE (1/5) del último quinquenio completo pagado sea mayor, caso en el cual se tomará este último.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para efectos de la liquidación parcial de cesantía, se tomará una QUINTA PARTE (1/5) del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando dicho quinquenio se haya causado y pagado dentro de los DOCE (12) meses anteriores a la respectiva liquidación.

**PARÁGRAFO TERCERO TRANSITORIO**

Únicamente a trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016 y que al 30 de septiembre de 2016 tuvieran 30 o más años de antigüedad laboral con la EEC, se les reconocerán los siguientes quinquenios:

- Séptimo quinquenio:** El valor de DOSCIENTOS VEINTE DÍAS (220) días de sueldo.
- Octavo quinquenio:** El valor de DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO DÍAS (235) días de sueldo.

**PARÁGRAFO CUARTO. Trabajadores vinculados a partir del 01 de enero de 2004**

Los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el quinquenio consagrado en el artículo 38 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**ARTÍCULO 39. Pago Directo de Cesantías**

La EMPRESA seguirá atendiendo y pagando directamente las cesantías parciales y definitivas de sus trabajadores, en los términos de Ley.

A los trabajadores que ingresaron con posterioridad al 1 de enero de 1997 se les aplicará lo referente al Régimen Especial de Auxilio de Cesantía previsto 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 cada caso.

La EMPRESA pagará dentro de los QUINCE (15) días siguientes a la solicitud, las cesantías parciales y definitivas de sus trabajadores, una vez que los trabajadores hayan reunido los requisitos necesarios.

**ARTÍCULO 40. Pensión de Invalidez**

A aquellos trabajadores a quienes la Entidad de la Seguridad Social respectiva llegare a reconocer una pensión de invalidez, la EMPRESA procederá a incrementarla en una cantidad equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del salario mensual devengado por el trabajador en el momento en que se le decrete la pensión por dicha institución, y únicamente por el tiempo que dicha entidad lo reconozca.

UB

**ARTÍCULO 41. Pensión de Jubilación**

**Régimen Especial:**

1. 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, VEINTE (20) años de servicio en entidades oficiales y CINCUENTA (50) años de edad, siendo reemplazados preferencialmente por los trabajadores de la EMPRESA que reúnan los requisitos indispensables en cuanto a la idoneidad y capacidad, siempre y cuando sea necesario proveer dichas vacantes.
  - b) A los trabajadores que cumplan CINCUENTA (50) años de edad y hayan prestado exclusivamente sus servicios a la EMPRESA en forma continua o discontinua por más de VEINTE (20) años, de acuerdo con los porcentajes establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de servicio	% de pensión
20 años cumplidos	85%
21 años cumplidos	88%
22 años cumplidos	91%
23 años cumplidos	94%
24 años cumplidos	97%
25 años cumplidos	100%

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

Handwritten initials or mark.

Handwritten signature or initials.

Handwritten initials or signature.

Large handwritten signature or mark at the bottom left.

Handwritten signature or initials at the bottom right.

Handwritten signature or initials at the bottom right.



2. Régimen aplicable a partir del 1 de enero de 1992:

La EMPRESA les reconocerá y liquidará la pensión de jubilación a los trabajadores vinculados a partir del 1º de enero de 1992 cuando cumplan con los requisitos exigidos por la Ley vigente en el momento de acreditar el derecho y en la cuantía establecida por la misma.

#### PARÁGRAFO PRIMERO

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 durante el término de duración del Contrato de Aprendizaje por los aprendices del SENA.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

La EMPRESA pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se pensionen a su servicio, un Auxilio por Reconocimiento de Pensión por un valor equivalente a CINCO (5) salarios mínimos legales mensuales.

Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

#### ARTÍCULO 42. Seguro de Vida.

El valor del seguro de vida de los trabajadores de la EMPRESA será equivalente a TREINTA Y NUEVE (39) mensualidades del último salario promedio devengado por el trabajador, el cual se calcula promediando los conceptos salariales de los DOCE (12) meses anteriores a su fallecimiento.

En caso de muerte por accidente de trabajo, será equivalente a SESENTA (60) mensualidades del último salario promedio devengado por el trabajador, el cual se calcula promediando los conceptos salariales de los DOCE (12) meses anteriores a su fallecimiento.

#### ARTÍCULO 43. Auxilio por Enfermedad o Accidente de Trabajo

- 1) Durante el tiempo de incapacidad certificada por la Entidad de la Seguridad Social respectiva a la que se encuentre afiliado el trabajador, le será liquidado a éste:
  - a) El valor equivalente a las DOS TERCERAS PARTES (2/3) del salario básico si la incapacidad dura entre UNO (1) y DOS (2) días.
  - b) El valor completo de salario desde el primer día si la incapacidad dura entre TRES (3) días y DOSCIENTOS CUARENTA (240) días.
- 2) Durante el tiempo de incapacidad continua por accidente de trabajo certificada por la Entidad de la Seguridad Social respectiva, le será pagado al trabajador el siguiente auxilio:
  - a) Entre UNO (1) y TREINTA (30) días, el valor equivalente al salario básico mensual.
  - b) Entre TREINTA Y UNO (31) y SESENTA (60) días, el valor equivalente al CIENTO TREINTA POR CIENTO (130%) del salario básico mensual.
  - c) Entre SESENTA Y UNO (61) y CIENTO VEINTE (120) días, el valor equivalente al CIENTO SESENTA POR CIENTO (160%) del salario básico mensual.
  - d) Entre CIENTO VEINTIUNO (121) y CIENTO OCHENTA (180) días, el valor equivalente al CIENTO OCHENTA POR CIENTO (180%) del salario básico mensual.
  - e) Entre CIENTO OCHENTA Y UNO (181) y DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) días, el valor equivalente al CIENTO NOVENTA POR CIENTO (190%) del salario básico mensual.



**PARÁGRAFO PRIMERO**

En todos los casos enunciados en este artículo, el trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidad para que la EMPRESA incluya en la autoliquidación ante la Entidad de la Seguridad Social respectiva, el valor de estas incapacidades.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

La EMPRESA y el SINDICATO adelantarán las gestiones pertinentes encaminadas a que la entidad de seguridad social respectiva en todos los lugares donde esté obligada, preste los servicios de salud legalmente establecidos en condiciones de eficiencia y oportunidad.

**ARTÍCULO 44. Indemnización por Riesgos**

Cuando la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) le pague a un trabajador de la EMPRESA por accidente de trabajo una indemnización por una de las causas indicadas en el Decreto 692 de 1995, La EMPRESA le pagará, por una sola vez y sin incidencia en las prestaciones legales y extralegales, la siguiente suma:

5%	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%	49,99%:	2,00 salarios mínimos legales.

**CAPÍTULO III  
BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 45. Préstamo de Vivienda**

La EMPRESA otorgará préstamos de vivienda a los trabajadores activos, teniendo en consideración los siguientes criterios:

1. Modalidades:
  - Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio.
  - Liberación parcial o total de gravamen hipotecario.
  - Ampliación, terminación o mejoras.
2. Requisitos para acceder a los préstamos:
  - Tener una antigüedad mínima de 3 años continuos cumplidos en la empresa.
  - Tener capacidad de pago para la amortización del préstamo correspondiente.
3. Cuantía de los préstamos a partir de la firma de la convención colectiva:
  - Adquisición de vivienda o construcción en lote limpio: Hasta \$129.279.991.
  - Liberación parcial o total de gravamen hipotecario: Hasta \$82.269.085.
  - Ampliación, terminación o mejoras: Hasta \$82.269.085.
4. Condiciones de los préstamos y forma de pago:
  - a) Los préstamos serán otorgados a un plazo máximo de 15 años con un interés del 0% efectivo anual.
  - b) El préstamo deberá ser usado para vivienda de habitación permanente del trabajador y su familia.
  - c) El trabajador podrá aportar como abono a capital hasta el 100% de sus cesantías parciales o definitivas, hasta el 50% de las primas de junio y de navidad y hasta el 100% de quinquenios. En enero de cada año, el trabajador que lo autorizó podrá aportar un porcentaje de sus cesantías como abono a capital, estas se pignorarán con corte al 31 de diciembre del año anterior. Esto con el fin de facilitar al trabajador aumentar su capacidad de pago.
  - d) En todo caso, siempre se mantendrá el descuento mensual al trabajador por concepto de préstamo de vivienda, el cual no podrá superar el 25% del salario básico mensual. No obstante, lo anterior, en caso de abonos adicionales por parte del trabajador, tales como cesantías, éste podrá solicitar, por una vez en el año, que se modifique la cuota proyectando el saldo de su deuda al número de meses



pendientes por pagar. En todo caso, no podrá superarse el plazo máximo de 15 años.

- e) En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 20% E.A. sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro. En el evento en que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, deberá pagar un interés del 4% E.A. En los demás casos de retiro, el interés será del 7% E.A.
- f) Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para obtener este beneficio.
- g) El interés para los préstamos de vivienda de los pensionados no se modificará, por lo tanto, seguirá siendo el porcentaje que cada pensionado tenga vigente a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

UB

### SEGUNDOS PRÉSTAMOS

La EMPRESA otorgará un segundo préstamo de vivienda, de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Que haya transcurrido un periodo mínimo de 5 años desde que al trabajador le fue adjudicado el primer préstamo y haber cancelado como mínimo el 50% del crédito.
2. El monto máximo del préstamo será el 70% del valor de los montos acordados para el primer préstamo, con el valor vigente al momento de solicitar el trabajador el segundo préstamo.

### PARAGRAFO PRIMERO

Los trabajadores que hayan hecho uso del préstamo de vivienda y hayan cancelado más del 50% del que tengan vigente, podrán acceder a un préstamo para ampliación, terminación, mejoras y/o liberación parcial o total de gravamen hipotecario de su vivienda de habitación actual por valor de hasta CUARENTA Y SIETE MILLONES DIEZ MIL NOVECIENTOS SEIS PESOS (\$47'010.906), cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos para los préstamos de vivienda.

### PARÁGRAFO SEGUNDO

Todos los préstamos de vivienda otorgados por la Empresa de Energía de Bogotá y la Empresa de Energía de Cundinamarca se consideran como primeros préstamos.

### PARÁGRAFO TERCERO

Seguros: La EMPRESA tomará un seguro de vida cuya prima mensual continuará siendo asumida por el trabajador.

### PARÁGRAFO CUARTO

La adjudicación del préstamo no dará derecho a recibir el correspondiente desembolso del mismo, hasta tanto el trabajador cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el reglamento de vivienda.

### PARÁGRAFO QUINTO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

### PARÁGRAFO SEXTO

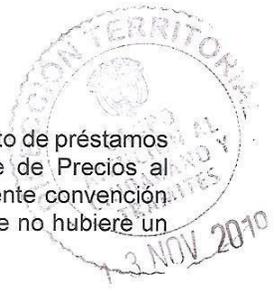
Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

UB

UB  
UB  
UB

UB

UB



**PARÁGRAFO SÉPTIMO**

Las partes acuerdan la revisión conjunta de la tasa de interés asociada al otorgamiento de préstamos de vivienda por parte de la Compañía, en caso que la tasa de inflación (índice de Precios al Consumidor – IPC) alcance un 12% en alguno de los años de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, sin compromiso de modificación de la tasa de interés hasta que no hubiere un acuerdo entre las mismas.

**ARTÍCULO 46. Préstamo de Vehículo.**

La EMPRESA desembolsará préstamos, por una sola vez, a los trabajadores beneficiarios de esta convención con destino a compra o levantamiento de prenda de vehículos, siempre que el trabajador cuente con suficiente capacidad de endeudamiento.

*Handwritten mark resembling 'W' or 'A'.*

Las condiciones para el otorgamiento del préstamo para vehículo serán las siguientes:

- a. Para poder acceder a este beneficio, el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de dos años en la EMPRESA y tener capacidad de endeudamiento de acuerdo con las reglas que para tal efecto determine la EMPRESA.
- b. Los préstamos serán otorgados sin interés a un plazo máximo de sesenta (60) meses.
- c. Otorgar la respectiva prenda a favor de la empresa, diligenciar el pagaré correspondiente, junto con la carta de instrucciones debidamente autenticada y efectuar la autorización de descuento por nómina.
- d. Los montos máximos de los préstamos de vehículo varían de acuerdo con la antigüedad del trabajador, así:

PERSONAL CONVENCIONADO CODENSA	
ANTIGÜEDAD	VALOR
Mayor de 2 años y hasta 2 ½ años cumplidos.	\$ 13'196.794
Mayor de 2 ½ años y hasta 3 años.	\$ 19'795.190
Mayor o igual a 3 años de antigüedad.	\$ 26'393.587

**PARÁGRAFO PRIMERO**

En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 20% anual sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para este beneficio.

**PARÁGRAFO TERCERO**

La adjudicación del préstamo no dará derecho a recibir el correspondiente desembolso del mismo, hasta tanto no se cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el reglamento para préstamo de vehículo.

*Handwritten mark resembling a stylized 'P' or 'B'.*

**PARÁGRAFO CUARTO**

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

**PARÁGRAFO QUINTO**

Los montos establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

*Handwritten initials 'AB' and a signature.*

*Handwritten signatures and initials.*

*Handwritten signatures and initials.*



#### **ARTÍCULO 47. Préstamo de Libre Inversión**

La EMPRESA otorgará un préstamo de libre inversión a sus trabajadores activos, por un monto de hasta SIETE MILLONES DE PESOS (\$7'000.000), previo cumplimiento por parte del trabajador de las siguientes condiciones:

- a) El préstamo será otorgado a un plazo máximo de 3 años con un interés del 0% efectivo anual.
- b) Contar con capacidad de pago.
- c) El trabajador deberá acreditar como mínimo 1.5 años de antigüedad con la Empresa.
- d) El trabajador se obliga a cumplir con los requisitos que en materia de garantías establezca la Empresa para el otorgamiento del préstamo.
- e) En el evento en que el trabajador beneficiario del préstamo sea desvinculado con justa causa, deberá pagar un interés del 20% E.A sobre el saldo de la deuda pendiente en el momento del retiro.
- f) Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por causas legales, no se computarán para efectos de contabilizar la antigüedad del trabajador para obtener este beneficio.

#### **PARÁGRAFO PRIMERO**

El valor establecido en este artículo tendrá vigencia a partir del año 2020, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por préstamos otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

El monto establecido en este artículo se reajustará para los años 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### **PRÁGRAFO TERCERO TRANSITORIO**

En el caso de trabajadores que hubieren solicitado préstamo de libre inversión con anterioridad a la fecha de firma de esta Convención Colectiva y por el monto máximo establecido en las convenciones colectivas Codensa-Sintraelecól 2015-2018 y EEC-Sintraelecól 2016-2018, por una única vez y a partir de 2020, se les permitirá solicitar un nuevo préstamo de libre inversión por el saldo restante hasta alcanzar, por la sumatoria de ambos préstamos, el nuevo monto máximo de SIETE MILLONES DE PESOS (\$7'000.000) como valor total.

#### **ARTÍCULO 48. Incentivo al Ahorro**

A partir de 2020, la EMPRESA realizará un aporte anual en el mes de diciembre de cada año de vigencia de la Convención, correspondiente a un ocho por ciento (8%) del salario básico del trabajador del mes respectivo del aporte, el cual será girado por la EMPRESA a los Fondos de Empleados la CAJITA, FENDESA o al Fondo Incentivo al Ahorro del Sector Energético Nacional – FINASEN, a uno de los cuales debe encontrarse afiliado el trabajador, con fines exclusivos de ahorro.

Será requisito para el desembolso del aporte de la Compañía, que el trabajador acredite haber ahorrado como mínimo un porcentaje igual al del aporte empresarial diferido en cada uno de los meses del año respectivo.

El trabajador podrá retirar las sumas ahorradas, incluyendo el aporte de la Empresa, sólo en los siguientes eventos:

- Terminación de su contrato de trabajo.
- Cuando al trabajador deje de aplicarle la Convención Colectiva.
- Para compra, mejoras y/o liberación de hipoteca de vivienda del trabajador.
- Para estudios de educación superior del trabajador, cónyuge e hijos.
- Por retiro del Fondo de Empleados. En este caso, el trabajador no podrá acceder al beneficio de parte de la Compañía con el otro fondo de empleados, si no hubiere transcurrido mínimo UN (1) año desde su desafiliación del fondo inicial.

Para efectos del desembolso por parte de la Compañía, el Fondo de Empleados respectivo certificará el cumplimiento del requisito de ahorro dentro de los primeros CINCO (5) días hábiles del mes de diciembre de cada año. Así mismo, el Fondo certificará las causales de desembolso señaladas en este artículo y remitirá a la Compañía el reporte de novedades respectivas.



Se entenderá como año de ahorro el comprendido entre diciembre a noviembre.

#### PARÁGRAFO PRIMERO TRANSITORIO

Respecto del pago del Incentivo al Ahorro para el año 2019, las partes acuerdan dar aplicación a lo señalado en el artículo 48 de la Convención Colectiva de Trabajo Codensa-Sintraelecól 2015-2018.

*Handwritten initials*

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

El comité laboral revisará los requisitos establecidos para el retiro del incentivo al ahorro o el traslado de recursos entre fondos. Hasta tanto no hubiere acuerdo en dicho comité, se aplicará lo señalado en el presente artículo.

#### ARTÍCULO 49. Actividades Deportivas y Culturales

La EMPRESA, por intermedio de la Gerencia de Personas y Organización, pondrá en práctica un amplio programa de actividades deportivas y culturales, con el objeto de favorecer el desarrollo integral de sus trabajadores como de sus familias e incentivar su sentido de integración y pertenencia a la EMPRESA.

Las partes convienen la creación de un comité consultivo conformado por un miembro de la Empresa y un miembro de SINTRAELECOL, el cual se reunirá dos veces al año, y que tendrá como objetivo establecer propuestas y recomendaciones para el adelantamiento de actividades deportivas y culturales para los trabajadores.

#### ARTÍCULO 50. Capacitación

La EMPRESA destinará para el año 2019, la suma de SESENTA Y SEIS MILLONES SETENTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS (\$66.079.678), para desarrollar el programa de capacitación de sus trabajadores.

#### PARÁGRAFO

El monto establecido en este artículo se reajustará para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor IPC, establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### ARTÍCULO 51. Servicio para Conductores

1. Negocios con la Circulación y Tránsito. La EMPRESA por intermedio de su Secretaría General, atenderá los negocios por accidentes relacionados con la circulación y tránsito en el ejercicio de sus labores relacionadas con la EMPRESA.
2. Franquicia de la póliza de seguros. En caso de accidente en el ejercicio de sus labores, la EMPRESA, por intermedio del funcionario que designe, adelantará gestiones para establecer la responsabilidad de los conductores.

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.

El conductor que resultare responsable por los daños causados al vehículo de propiedad de la EMPRESA a él asignado, responderá sólo por los daños a él imputados y podrá presentar cotizaciones de los talleres inscritos en la EMPRESA.

3. La EMPRESA tramitará ante el DATT o la entidad correspondiente todo lo relacionado con la revalidación de pases y licencias, única y exclusivamente de las personas contratadas para desempeñarse como conductores.

*Large handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials and signature*



**ARTÍCULO 52. Protección a Trabajadores por Detenciones**

La EMPRESA garantiza la asistencia de un abogado para todas las actuaciones judiciales que contra sus trabajadores se sigan en caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad originadas por causa del desempeño normal de sus funciones.

La EMPRESA pagará al trabajador su salario ordinario mientras permanezca privado de la libertad por los hechos a que se refiere este artículo.

**ARTÍCULO 53. Auxilio de Calidad de Vida**

*Handwritten initials 'HT'*

La EMPRESA reconocerá exclusivamente a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de calidad de vida no salarial, el cual se utilizará para la contratación y pago de un plan complementario de salud con POS (Plan Obligatorio de Salud), en los términos de Ley.

Este beneficio corresponderá a la asunción por parte de la EMPRESA del 100% de la tarifa mensual que el operador contratado por CODENSA cobrará al trabajador. La EMPRESA se reserva el derecho de definir el operador respectivo según el contrato que tenga vigente al momento del reconocimiento del auxilio. Es requisito indispensable para acceder al auxilio bajo esta modalidad, que el trabajador se encuentre vinculado al POS (Plan Obligatorio de Salud) con el mismo operador con el que se contrate el Plan Complementario de Salud.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

Las partes dejan expresa constancia que lo consignado en este artículo tiene la naturaleza de un beneficio extralegal no salarial reconocido por la Compañía a sus trabajadores y no corresponde a la prestación directa o indirecta de servicio médico alguno de parte de la Empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Las partes ratifican que el beneficio aquí consagrado tiene como destinatarios exclusivos a los trabajadores activos que sean beneficiarios de la presente convención colectiva, en ningún caso a ex trabajadores o pensionados, teniendo en cuenta además lo señalado en el Acto Legislativo 01 de 2005 que prohíbe la estipulación de condiciones pensionales convencionales más favorables.

**PARÁGRAFO TERCERO. Trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca**

Los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, estando excluidos expresamente del mismo, salvo la condición que se señala en el PARÁGRAFO del literal B del artículo 54 de esta Convención Colectiva de Trabajo.

*Handwritten initials 'AF'*

**ARTÍCULO 54. Servicios Médicos y Odontológicos**

**A. RÉGIMEN GENERAL**

La EMPRESA contratará un Plan Adicional de Salud, mediante la modalidad de prepago, para prestar los servicios integrales de salud a los familiares de los trabajadores.

El Portafolio establecido en el Anexo No. 1, que hace parte de la presente convención, servirá de referencia a las características de prestación del servicio médico a familiares de los trabajadores, los cuales se prestarán con los máximos criterios de calidad, ética, eficacia y oportunidad.

Para efectos de este artículo, se entienden como familiares del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde los SEIS (6) meses hasta los VEINTIÚN (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañera(o) permanente, inscrita en la EPS donde se encuentre el trabajador.
- Padres que dependan económicamente del trabajador.

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page.*

*Handwritten signature and initials on the right side of the page.*



El trabajador que inscriba a los padres como beneficiarios, pagará el 25% por cada uno de ellos de la cuota mensual del Plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

Los servicios establecidos en el Anexo No. 1 indicado, se seguirán prestando a la viuda y a los hijos del trabajador fallecido al servicio de la EMPRESA, hasta por el término de SEIS (6) meses contados a partir del fallecimiento del trabajador, siempre y cuando no reciban un servicio análogo.

El Comité Laboral vigilará la prestación del servicio en los términos pactados en el portafolio, tramitará las quejas y reclamos y resolverá los problemas de interpretación. Así mismo, analizará los criterios de calidad, eficacia, ética y oportunidad para la prestación del servicio médico a familiares y de ser necesario este Comité definirá el cambio de operador.

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 una sola vez 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 la cotización correspondiente. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de pago, de acuerdo con el monto y el periodo indicados.

Este beneficio no será aplicable a los trabajadores que recibieron a cambio del servicio médico a familiares, el bono establecido en el Acta Convencional 01 de 2011 en las condiciones señaladas en dicho convenio.

A los trabajadores que voluntariamente no optaron por el reconocimiento del bono a que hace referencia el Acta Convencional 01 de 2011, se les garantizará la prestación del servicio médico a familiares en los términos previstos por la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2004 -2007 en su artículo 44 y el Anexo 1.

*[Handwritten signature]*

En todo caso, para el evento contemplado en el párrafo anterior se aclara que los trabajadores que ingresaron con posterioridad al 11 de febrero de 2004, continuarán con el servicio médico a familiares al que han venido accediendo, esto es, sin incluir suministro de medicamentos. Esta misma condición se aplicará a todos los beneficiados de la Convención Colectiva a partir del 1 de enero de 2016.

Para la continuación en la prestación de estos servicios médicos, es requisito que los trabajadores en calidad de cotizantes y sus beneficiarios debidamente inscritos se encuentren vinculados al Sistema de Seguridad Social en Salud a la misma EPS del operador con el que se defina la contratación del Plan de Servicio Médico a Familiares, de conformidad con el artículo arriba citado.

*[Handwritten signature]*

Para ello el trabajador y su núcleo familiar deberán realizar el traslado efectivo de EPS. De no realizarse el traslado a la misma EPS, el trabajador deberá autorizar a la Compañía el descuento de mayor valor que se genere por encontrarse afiliado a una EPS diferente a la del prestador del servicio médico a familiares y de no suscribir la autorización de descuento la EMPRESA podrá retirar a sus familiares de este beneficio de servicio médico.

Para el personal que decida continuar con la prestación del servicio médico a familiares, se entienden como familiares del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde su nacimiento y hasta los VEINTIÚN (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañero(a) permanente, inscrito(a) en la EPS donde se encuentre el trabajador.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Padres que dependan económicamente del trabajador (solamente los que se encuentren inscritos en el servicio médico, antes de la firma del Acta Convencional 01 de 2011).

El trabajador que tenga inscritos a los padres a la firma del Acta Convencional 01 de 2011, continuará pagando por cada padre el 25% de la cuota mensual del plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

#### PARÁGRAFO PRIMERO AL LITERAL A

A partir de la firma del Acta Convencional 01 de 2011, no se permitirá el ingreso de más padres al servicio médico a familiares.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO AL LITERAL A

Quienes ingresen a la empresa a partir de la fecha de suscripción del Acta Convencional 01 de 2011, no gozarán de beneficio de servicio médico a familiares.

#### B. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA

Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, se les continuará reconociendo el servicio médico de que trata el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018, en las condiciones que se pactaron para la fecha de firma de dicho convenio, esto es 30 de septiembre de 2016. A continuación, las partes reproducen el texto acordado en dicho convenio:

“A partir del 01 de enero de 2017, la EMPRESA otorgará a los trabajadores y sus beneficiarios que al 30 de septiembre de 2016 se benefician del servicio médico y odontológico que reconoce la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP, el acceso al Servicio Médico a Familiares (SMF) que tiene CODENSA S.A. ESP contratado al 30 de septiembre de 2016, para lo cual se aplicará integralmente el Portafolio de servicios contratado por CODENSA S.A. ESP con el operador actual del Servicio Médico a Familiares (SMF) y se aplicarán las condiciones establecidas para el otorgamiento de este servicio en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajo de CODENSA S.A. ESP para la vigencia 2015-2018.

En los casos de simultaneidad de afiliación, es decir cuando los trabajadores y su grupo familiar se encuentren afiliados a la misma EPS del prestador del servicio médico a familiares (SMF), la Empresa establecerá conjuntamente con el operador del SMF, la aplicación de los beneficios que se deriven de esta figura, así como la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de farmacéuticos del Plan Obligatorio de Salud.

Sin perjuicio de lo anterior, la EMPRESA continuará pagando la UPC adicional de padres que viene reconociendo, en el monto que a la fecha se otorga por la EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA S.A. ESP, pero exclusivamente respecto de aquellos trabajadores que a la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo cuenten con este beneficio. A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, no se incluirán padres adicionales para el reconocimiento de este beneficio de UPC.”

Lo contenido en el presente literal B reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el artículo 54 literal A de la presente convención colectiva de trabajo, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

#### PARÁGRAFO AL LITERAL B

Los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, por una única vez y sin posibilidad de retorno, podrán voluntariamente manifestar su decisión de acoger como beneficio médico para ellos y sus familiares, el Auxilio de Calidad de Vida de que trata el artículo 53 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, caso en el cual dejarán de beneficiarse del servicio médico señalado en este literal B y se les aplicará en su integridad las condiciones del auxilio mencionado.



**C. BOLSA DE LENTES, ODONTOLOGÍA Y ORTOPÉDICOS**

La EMPRESA entregará a Sintraelecól, Subdirectiva Bogotá Cundinamarca, la suma de CIENTO SETENTA MILLONES DE PESOS (\$170'000.000) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y a partir de 2020, con el fin de que el sindicato destine dicho dinero a la contratación y pago de servicios de suministro de lentes, monturas, lentes de contacto, audífonos, aparatos ortopédicos y servicios de odontología no cubiertos por el Servicio Médico de que tratan los literales A y B de este artículo, para los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo.

Sintraelecól garantizará una distribución equitativa de esta bolsa, de tal forma que se logre una mayor cobertura de beneficiarios y costos más eficientes en los elementos y tratamientos con cargo a la misma. De esta forma, Sintraelecól se encargará del otorgamiento de los elementos o tratamientos imputables a la bolsa hasta el monto relacionado y mediante los convenios que el sindicato establezca para tal fin.

El desembolso del valor total de la bolsa de lentes y odontología lo hará la Compañía mediante tres (3) anticipos en cada año de vigencia de la siguiente manera:

- Primer anticipo, en el mes de enero de cada año de vigencia, a partir del año 2020, correspondiente al 45% del valor total de la bolsa.
- Segundo anticipo, dentro del año de vigencia respectivo, a partir de 2020, una vez verificada la legalización por parte de Sintraelecól del gasto total del primer anticipo, y correspondiente al 35% del valor total de la bolsa.
- Tercer anticipo, dentro del año de vigencia respectivo, a partir de 2020, una vez verificada la legalización por parte de Sintraelecól del gasto total del segundo anticipo, y correspondiente al 20% restante del valor total de la bolsa.

Se entenderá por "legalización" la presentación por parte de Sintraelecól a la EMPRESA de todos los soportes que justifiquen o acrediten el gasto de la totalidad de cada anticipo en los servicios pactados en este literal, actividad de legalización que constituye una obligación de Sintraelecól respecto de cada uno de los anticipos girados.

**PARÁGRAFO AL LITERAL C**

En caso que Sintraelecól acredite el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2020, mediante la legalización respectiva, el valor de la bolsa se aumentará en un 10% para el año 2021.

En caso que Sintraelecól acredite el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2021, mediante la legalización respectiva, el valor de la bolsa se aumentará en un 10% para el año 2022.

En caso que no se llegare a acreditar el uso del 100% del valor de la bolsa de lentes, odontología y ortopédicos en 2020 o 2021, el valor de la misma se incrementará en el Índice de Precios al Consumidor – IPC del año inmediatamente anterior a cada año de vigencia.

**CAPÍTULO IV  
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**ARTÍCULO 55. Salud y Seguridad en el Trabajo**

La EMPRESA acoge como principios:

- a) La salud laboral como un derecho y un valor.
- b) La participación de sus trabajadores conforme a la Ley.



Por tal razón, la EMPRESA continuara implementando el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a la legislación nacional y respecto a la realidad de las necesidades del trabajo y los riesgos a los que los trabajadores se exponen.

La EMPRESA destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento de los programas de Salud y Seguridad en el trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes y las que las modifiquen o adicione y establecerá los indicadores reactivos y preventivos para medir la eficiencia y eficacia de los planes preventivos.

La EMPRESA promoverá y desarrollará campañas de educación, seguridad, salud e higiene en el trabajo, sistemas de vigilancia epidemiológica, programa de medición y monitoreo de condiciones ambientales, planes de emergencia, así como divulgará la información pertinente de los factores de riesgo.

*Handwritten initials in blue ink.*

El COPASST será el encargado de formular las recomendaciones en Salud y Seguridad en el Trabajo, ante la EMPRESA y será así mismo el encargado en asocio con el área de Seguridad y Salud en el trabajo de velar porque las normas de seguridad y salud en el trabajo sean atendidas por la EMPRESA y los trabajadores.

Para los miembros activos del COPASST se organizarán anualmente actualizaciones en legislación, de Salud Ocupacional.

Para el cumplimiento de esto, la Empresa mantendrá un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo certificado bajo los estándares de la ISO 45001 o aquella que la sustituya o mejore.

**ARTÍCULO 56. Elementos y Ropa de Trabajo**

Las partes acuerdan la creación de una comisión conformada por tres representantes de la EMPRESA y tres representantes del SINDICATO, que revisará el contenido del Acta del 17 de mayo de 2016 suscrita entre Sintraelecol y Codensa S.A. ESP, así como del artículo 53 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018, a fin de actualizar y modificar el régimen de dotación acorde a la estructura actual de la EMPRESA y las descripciones y funciones de cada uno de los cargos. Esta comisión se reunirá a partir del mes de febrero de 2020 y los acuerdos a que llegue la misma serán aprobados por el Comité Laboral. En caso que, transcurridos cuatro (4) meses desde la instalación de dicha comisión, esta no hubiere llegado a acuerdo, decidirá sobre el esquema de dotación de la Compañía el Subgerente de Planificación y Organización en conjunto con el Presidente de la Subdirectiva Bogotá Cundinamarca de Sintraelecol. En caso que estos no llegaren a acuerdo, decidirán en última instancia el Gerente de Personas y Organización en conjunto con el Presidente Nacional de Sintraelecol. En todo caso, si no hubiere acuerdo final en el año 2020, se aplicará a partir del año 2021 y en adelante el régimen convencional que le aplicaba a cada trabajador antes de la firma de esta convención, esto es o Convención Colectiva de Trabajo Codensa – Sintraelecol 2015-2018 (acta Sintraelecol-Codensa de 17 de mayo de 2016) o Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018.

*Handwritten initials in black ink.*

Para el año 2020, las partes acuerdan que se reconocerá la dotación a los trabajadores según el régimen convencional que les aplicaba antes de la firma de esta convención, esto es o Convención Colectiva de Trabajo Codensa – Sintraelecol 2015-2018 (acta Sintraelecol-Codensa de 17 de mayo de 2016) o Convención Colectiva de Trabajo EEC-Sintraelecol 2016-2018.

**CAPÍTULO V  
TRANSPORTE**

**ARTÍCULO 57. Auxilio de Transporte**

1. La EMPRESA reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno de sus trabajadores en cuantía equivalente al valor de TRES MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS (\$3.952) diarios para el año 2019.

*Handwritten initials in blue ink.*

*Handwritten initials in blue ink.*

*Handwritten signatures in black ink.*

*Handwritten initials in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el Gobierno Nacional fuere superior al valor de la suma anteriormente pactada, la EMPRESA reconocerá la diferencia.

Dicha suma reemplaza el auxilio de transporte urbano legal y cualquier aumento que llegare a decretar el Gobierno Nacional durante la vigencia de la presente Convención se entenderá incluido dentro de este auxilio.

2. Para el personal que labore en Bogotá y resida en otros municipios o viceversa, y para el personal de las zonas rurales 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 de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS (\$165.647) mensuales para el año 2019.

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 MINISTERIO DE TRANSPORTE o la entidad que haga sus veces; todo lo anterior en los términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado sustituye de plano el auxilio de transporte urbano que actualmente se paga y, en consecuencia, los trabajadores a quienes esta modalidad de auxilio cobije sólo tendrán derecho a él.

#### PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### PARÁGRAFO TERCERO

El auxilio de transporte de que tratan los numerales 1 y 2 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 no remunerada.

#### PARÁGRAFO CUARTO. Trabajadores vinculados a partir del 01 de enero de 2004

A los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 se le reconocerá el auxilio de transporte legal en los términos y condiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cual reemplaza en todas sus partes el auxilio de transporte consagrado en el artículo 57 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### ARTÍCULO 58. Transporte para los Trabajadores

La EMPRESA prestará el servicio de transporte adecuado a su personal, bien con vehículos de su propiedad o contratados, de la siguiente manera:

1. Cuando los trabajadores laboren horas extras.
2. Al personal que labore en zonas rurales; en este último caso, se le pagará el valor del transporte en vehículos colectivos, de acuerdo con la necesidad del trabajo.

#### ARTÍCULO 59. Viáticos

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 y al personal de Electrificación Rural fuera de sus respectivas subzonas de trabajo, le pagará viáticos que en la tabla a continuación se detallan:



Cargos	Clase A	Clase B	Clase C
	Año 2019		
Todos los cargos operativos, técnicos o tecnólogos.	\$ 253.006	\$195.322	\$103.566
Profesionales y Jefes	\$342.981	\$272.606	\$131.403

En todos los casos la EMPRESA proveerá el transporte correspondiente o, en su defecto, pagará el valor del mismo por los medios de transporte comunes colectivos.

#### PARÁGRAFO PRIMERO

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### PARÁGRAFO TERCERO

En los casos de que trata el presente artículo, para el último día de comisión o de regreso se reconocerá al trabajador el SESENTA POR CIENTO (60%) del valor del viático diario.

#### PARÁGRAFO CUARTO

Para aplicar la tabla determinada en este artículo, se entienden como clases de destino, las siguientes:

- Clase A: Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Santa Marta, San Andrés, Cali, Medellín y Paipa.
- Clase B: Las demás capitales de departamento incluyendo Girardot.
- Clase C: Otras poblaciones.

#### ARTÍCULO 60. Auxilio Económico por Salir de la Zona de Trabajo

Cuando la EMPRESA envíe a uno de sus trabajadores a laborar provisionalmente por UN (1) día a un sitio diferente de su zona de trabajo, Subzona de Electrificación Rural o fuera del Departamento de Cundinamarca, le pagará un auxilio cuyo valor será el equivalente a NUEVE MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS (\$9.402) por día o por fracción de día, para el año 2019 a partir de la firma de la Convención Colectiva. Este valor tendrá vigencia a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha. Este valor se reajustará para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

#### PARÁGRAFO PRIMERO. Trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca

En el caso de los trabajadores vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, el valor de este auxilio será el equivalente al treinta por ciento (30%) del viático establecido para los cargos operativos, técnicos o tecnólogos de Clase C del artículo 59 de esta Convención Colectiva de Trabajo, por día o por fracción de día.



**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Este auxilio no tendrá incidencia salarial en las prestaciones legales y extralegales. Este auxilio no se pagará cuando el trabajo se realice en el mismo municipio de su sede de trabajo.

**PARÁGRAFO TERCERO**

Este auxilio se pagará dentro de la subzona siempre y cuando la distancia de la cabecera municipal al sitio de trabajo sea mayor de VEINTIDÓS (22) kilómetros.

**PARÁGRAFO CUARTO**

Se entenderán como límites del Distrito Capital, los siguientes: Por el norte, hasta La Caro; por el occidente, hasta el Río Bogotá; por el oriente, hasta Patios; por el sur occidente, hasta Chusacá; por el sur, hasta el casco urbano de Usme; por el suroriente, hasta el retén Boquerón-vía al Llano.

**CAPÍTULO VI  
JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS**

**ARTÍCULO 61. Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo será de CINCO (5) días semanales con el siguiente horario: De lunes a jueves de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a CINCO y TREINTA DE LA TARDE (5:30 pm.), con CUARENTA y CINCO (45) minutos para el almuerzo del personal; el día viernes de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a DOS DE LA TARDE (2:00 p.m.) en jornada continua.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

La jornada de trabajo del personal que presta sus servicios en conmutadores de atención al público en la parte comercial y de distribución, Atento 115 y radioperadores, será de SEIS (6) horas diarias, tanto en el Edificio Central como en las Zonas Sur, Centro y Norte.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

La jornada de los trabajadores por turnos será de OCHO (8) horas de lunes a viernes y CUATRO (4) horas el sábado a fin de completar las CUARENTA y CUATRO (44) horas de su jornada semanal; para efectos de la contabilización de los QUINCE (15) días hábiles de vacaciones, únicamente se contará UN (1) sábado como día hábil.

**PARÁGRAFO TERCERO**

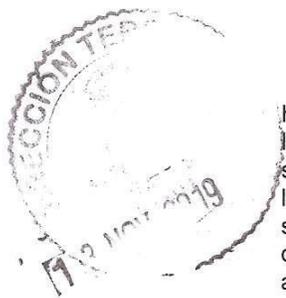
La jornada de trabajo para aquellos trabajadores de las áreas de facturación, gestión cartera y control pérdidas que desarrollen labores de interventoría o gestoría de contratos (inspectores), negociaciones en centros de servicios, análisis de recaudo y crítica de pagos, dada su naturaleza. (sic) será de CINCO (5) días semanales con el siguiente horario: De lunes a viernes de SIETE y TREINTA DE LA MAÑANA (7:30 a.m.) a CINCO DE LA TARDE (5:00 p.m.), con CUARENTA Y CINCO (45) minutos para el almuerzo del personal

**PARÁGRAFO CUARTO**

Las labores que se presten en las dependencias de la EMPRESA que no sean susceptibles de interrupción, dada la índole de las necesidades que satisfacen, o el perjuicio que la suspensión pueda ocasionar, son obligatorias. Los trabajadores que las desempeñen serán remunerados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 62. 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; a aquellos que laboren en dichos días se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo.
2. La EMPRESA permitirá a sus trabajadores el descanso remunerado de CUATRO (4) horas los días Miércoles Santo y 6 de agosto de cada año, descanso que se tomará en la segunda mitad de la jornada respectiva; las CUATRO (4) horas de descanso se remunerarán como



horas ordinarias diurnas. Aquellos que laboren la jornada completa se les remunerará esta labor como tiempo suplementario diurno, independiente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo. A los trabajadores de turnos o a aquellos que por razón del 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 63. Permisos Remunerados a Trabajadores**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, siempre y cuando den aviso previo escrito o, cuando éste no sea posible, telefónica o verbalmente a su jefe inmediato, o en su defecto a la Gerencia Personas y Organización:

1. Por nacimiento de un hijo, lo establecido en la Ley vigente.
2. Por el fallecimiento de padres, cónyuge o compañero (a) permanente registrado (a) como tal en la EMPRESA, hijos legítimos o naturales legalmente reconocidos, lo establecido en la Ley vigente.
3. Por el fallecimiento de abuelos, hermanos o suegros, lo establecido en la Ley vigente.
4. Si el fallecimiento ocurriere, fuera del lugar de residencia del trabajador, se agregará al término anteriormente indicado, el tiempo indispensable que acredite haber necesitado el trabajador para el viaje de ida y regreso.
5. En caso de muerte de un trabajador de la EMPRESA, ésta concederá permiso a un número no menor de CINCO (5) trabajadores para asistir al sepelio.
6. La EMPRESA concederá permiso remunerado al trabajador que le ocurra una calamidad doméstica comprobada y que no esté contemplada en los numerales anteriores. Este permiso será por el tiempo estrictamente necesario y de acuerdo con la Gerencia de Personas y Organización.
7. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a CINCO (5) días.
8. La EMPRESA a su juicio concederá permisos remunerados a los trabajadores deportistas que pertenezcan a la rama aficionada y que se hayan destacado en su respectiva actividad, con el fin de que puedan participar en sus eventos deportivos.
9. 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.
10. Los cursos de capacitación que como resultado de los planes de desarrollo que adelante la EMPRESA, tengan lugar durante la jornada ordinaria del trabajador, se entenderán como el desempeño normal de sus funciones. En los casos en que el curso de capacitación se realice después o fuera del horario de la jornada de trabajo, le reconocerá al trabajador el tiempo como trabajo suplementario de acuerdo con la ley.

#### **PARÁGRAFO**

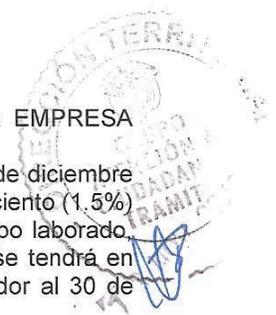
En estos casos no se descontará al trabajador el valor de su salario. Una vez el trabajador haya hecho uso del permiso remunerado deberá presentar, dentro de la semana siguiente ante la Gerencia de Personas y Organización, los certificados o documentos que justifiquen el respectivo permiso. Si no lo hiciere, se descontará al trabajador el valor de los días dejados de laborar.

### **CAPÍTULO VII SALARIOS**

#### **ARTÍCULO 64. Aumento de Salarios.**

La EMPRESA, para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 aumentará los salarios de los trabajadores activos, de la siguiente manera:

1. Para el año 2019, y a partir del 1 de diciembre, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%)



adicionales al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2018 que la EMPRESA incrementó en la nómina del mes de enero de 2019.

Adicionalmente a lo anterior, la EMPRESA reconocerá en la nómina del mes de diciembre de 2019, un bono no constitutivo de salario equivalente al uno punto cinco por ciento (1.5%) del salario básico mensual del trabajador o proporcional por fracción por tiempo laborado, por cada mes transcurrido entre enero y noviembre de 2019. El salario que se tendrá en consideración para efectos de este aparte será el que devengaba el trabajador al 30 de noviembre de 2019.

- 2. Para el año 2020, y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2019 más uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%).
- 3. Para el año 2021, y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2020 más uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%).
- 4. Para el año 2022, y a partir del 1 de enero de ese año, la EMPRESA incrementará el salario básico mensual de los trabajadores activos, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2021 más uno punto cinco puntos porcentuales (1.5%).

Los aumentos salariales pactados en este artículo aplicarán al personal remunerado bajo el sistema de salario ordinario o tradicional.

**ARTÍCULO 65. Salario Variable**

Se establece un pago salarial variable, basado en el cumplimiento de objetivos de acuerdo con la siguiente tabla:

Cumplimiento de objetivos	Porcentaje de reconocimiento
Menor a 60%	0
Cumplimiento entre 60% y hasta 79.99%	0,8%
Cumplimiento entre 80% y hasta 100%	1,5%
Cumplimiento entre 101% y hasta 110%	2%
Cumplimiento entre 111% y hasta 120%	2,5%

El cumplimiento de objetivos se hará con base en los siguientes criterios de evaluación:

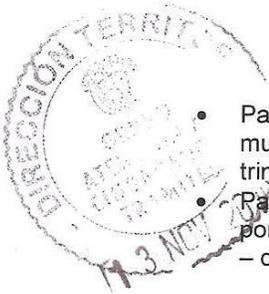
- 60% de la evaluación corresponde a cumplimiento de objetivos de la EMPRESA.
- 40% de la evaluación corresponde a cumplimiento de objetivos de la Gerencia a la que pertenece el trabajador al momento de la evaluación.

El pago se realizará trimestre vencido, así:

- Para el 1er. trimestre con el cumplimiento de objetivos de enero a marzo y pago en la segunda quincena de abril del mismo año.
- Para el 2do. trimestre con el cumplimiento de objetivos de abril - junio y pago en la segunda quincena de julio del mismo año.
- Para el 3er. trimestre con el cumplimiento de objetivos de julio - septiembre y pago en la segunda quincena de octubre del mismo año.
- Para el 4to. trimestre con el cumplimiento del total de los objetivos del año y pago una vez consolidado los resultados del año por la empresa.

Forma de pago:

- Para el 1er. trimestre se toma como base el salario básico diario a marzo 30, multiplicado por el porcentaje de reconocimiento y por el número de días pagados en el trimestre enero - marzo
- Para el 2do. trimestre se toma como base el salario básico diario a junio 30, multiplicado por el porcentaje de reconocimiento y por el número de días pagados en el trimestre abril - junio.



- Para el 3er. trimestre se toma como base el salario básico diario a septiembre 30, multiplicado por el porcentaje de reconocimiento y por el número de días pagados en el trimestre julio – septiembre
- Para el 4to. trimestre se toma como base el salario básico diario a diciembre 31, multiplicado por el porcentaje de reconocimiento y por el número de días pagados en el trimestre octubre – diciembre

**ARTÍCULO 66. Salario Mínimo**

1. Los salarios mínimos establecidos en las diferentes categorías existentes en la estructura salarial serán incrementados anualmente en los mismos porcentajes y oportunidades señalados los dos artículos anteriores.
2. Para 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 para la primera categoría.

**ARTÍCULO 67. Pago por Disponibilidad en Zonas Rurales**

1. Para los operarios de las subestaciones de 57.5 y 34.5 kV. en las zonas rurales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, un total de DOS Y MEDIA (2 ½) horas extras ordinarias diurnas, que se liquidarán por día laborado.
2. Para los operarios o guardas asignados a la atención de usuarios en los municipios de las zonas rurales distintas de las oficinas principales, la EMPRESA le reconocerá, por disponibilidad, UNA (1) hora extraordinaria diurna, que se liquidará por día laborado.

**PARÁGRAFO**

Cuando las DOS Y MEDIA (2 ½) horas de disponibilidad de que trata el numeral 1, o la hora de disponibilidad del numeral 2 se causen en domingo y/o festivo, a esta disponibilidad se le aplicará el CIENTO SETENTA Y CINCO POR CIENTO (175%) de recargo únicamente.

**ARTÍCULO 68. Bonificación por Trabajo en Línea Viva**

La EMPRESA pagará a los trabajadores de línea viva por día efectivamente laborado en líneas energizadas una bonificación, así:

- Supervisores: TRES MIL NOVECIENTOS DIECIOCHO PESOS (\$3.918) para el año 2019.
- Cuadrillero: SEIS MIL QUINIENTOS VEINTISEIS PESOS (\$6.526) para el año 2019.
- Cuadrillero Liniero: OCHO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO PESOS (\$8.494) para el año 2019.

**PARÁGRAFO PRIMERO**

Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de firma de la presente convención colectiva de trabajo, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.

**CAPÍTULO VIII  
DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 69. Edición y Publicación de la Convención**

La EMPRESA editará y distribuirá UN (1) folleto de la presente Convención Colectiva de Trabajo, 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.

**ARTÍCULO 70. Vigencia**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de dos mil veintidós (2022), en los términos en que queda suscrita.

Las partes acuerdan que, respecto de la Convención Colectiva que se ha firmado, se dará cumplimiento al artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se deja expresa constancia que todos los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo únicamente se reconocerán a los trabajadores con contrato laboral vigente al momento de su firma.

**ARTÍCULO 71. Alternativas de retiro**

La EMPRESA considerará a futuro el análisis junto con SINTRAELECOL, de eventuales alternativas de retiro extralegal bajo condiciones más favorables que las de Ley, para los trabajadores que a su criterio y elección decida ofrecerles dichas opciones, y siempre y cuando las disposiciones constitucionales y legales y las condiciones económicas de la EMPRESA así lo permitieren. En cualquier caso, la decisión final sobre la implementación de cualquier alternativa será de la EMPRESA.

**ARTÍCULO 72. Auxilio por reconocimiento de pensión**

Desde 2020, la EMPRESA pagará a todos y cada uno de los trabajadores vinculados a la EMPRESA a partir del 01 de enero de 2004, que se retiren de su servicio por causa o con ocasión de haber obtenido la pensión legal de vejez, un Auxilio por reconocimiento de pensión por un valor equivalente a CINCO (5) salarios mínimos legales mensuales.

En el caso de trabajadores vinculados antes del 01 de enero de 2004 a la Empresa (se excluyen trabajadores provenientes de la Empresa de Energía de Cundinamarca que se beneficien de los quinquenios séptimo y octavo de que trata el parágrafo tercero transitorio del artículo 38 de la presente Convención Colectiva de Trabajo), el valor del auxilio será de VEINTICINCO (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Este auxilio se hará efectivo en el último pago ordinario que reciba el trabajador y no tendrá incidencia en las prestaciones legales ni extralegales.

Las partes acuerdan que este auxilio reemplaza en todas sus partes al señalado en el parágrafo segundo del artículo 41 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, siendo incompatible con éste.

**ARTÍCULO 73. Traslados de personal**

Para efectuar traslados de trabajadores que hubieren estado vinculados laboralmente a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016, la EMPRESA deberá demostrar las razones válidas y justificadas, teniendo siempre presente de no lesionar la vida personal, social y familiar del trabajador; en todo caso la Empresa no efectuará traslados inconsultos.

**ARTÍCULO 74. Plan exequial**

La EMPRESA le otorgará a Sintraelecol, subdirectiva Bogotá Cundinamarca, la suma de hasta CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$55'000.000) anuales durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para que este contrate un plan exequial para sus afiliados. La suma señalada se reconocerá por reembolso previa presentación de la factura respectiva a la Gerencia de Personas y Organización, por parte de la organización sindical, a partir del 2020.

**PARÁGRAFO**

Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para los años 2020, 2021 y 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste.





**ARTÍCULO 75. Estructura de cargos y salarios**

Con el objeto de contribuir a las metas de productividad y al desarrollo de los empleados, la EMPRESA definirá el diseño de una estructura de cargos y salarios que se considere adecuada para la eficaz ejecución de sus actividades, la cual tendrá en cuenta los cambios organizacionales, necesidades operativas, cambios en las tendencias de compensación, el mercado salarial y las valoraciones de cargos de los empleados al servicio de la Compañía según las descripciones de cada ocupación y los roles que a cada uno de ellos les aplique.

*Handwritten initials*

La EMPRESA fijará los niveles de cargo correspondientes con base en metodologías organizativas y de compensación de mercado, buscando garantizar la equidad y adecuada remuneración de los trabajadores.

**ARTÍCULO 76. Inclusión en nómina de pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca y derechos de los mismos**

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

**PARÁGRAFO PRIMERO**

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

De igual forma reconocerá y pagará lo relacionado con el servicio de energía eléctrica que reconoce y reintegra a sus trabajadores activos, beneficio que se hace extensivo a los pensionados de la C.C.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

*Handwritten initials*

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

**PARÁGRAFO TERCERO**

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

**PARÁGRAFO CUARTO**

Todo trabajador que ingrese a la Empresa, o esté vinculado al servicio de la misma y que tenga tiempo acumulado para pensión de jubilación o vejez en otras empresas, deberá tramitar su derecho de pensión ante el Instituto de los Seguros Sociales o Entidad de Seguridad Social a la cual esté afiliado actualmente. Por tanto, la Empresa, no podrá jubilar a ningún trabajador que no haya laborado como mínimo veinte (20) años continuos o discontinuos al servicio de la Empresa.

**ARTÍCULO 77. Artículos incluidos**

El texto que se compila en los artículos 19, 41 y 76 corresponde al original consagrado en antiguas convenciones colectivas de trabajo de Codensa S.A. ESP y Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP que no se renegociaron en la presente convención colectiva 2019-2022.

*Handwritten signatures and initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**CAPÍTULO IX  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**



**ARTÍCULO TRANSITORIO 1. Apoyo Sindical**

La EMPRESA reconocerá a Sintraelecol en el año 2019, por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por única vez, las sumas de DIEZ MILLONES DE PESOS (10'000.000) para la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol y VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20'000.000) para la Subdirectiva Bogotá - Cundinamarca.

**ARTÍCULO TRANSITORIO 2. Bono de Firma**

La EMPRESA pagará por única vez a los trabajadores afiliados al sindicato según el listado de convocados a la asamblea especial de afiliados de 6 de noviembre de 2019, un bono no salarial por firma de la presente convención colectiva de trabajo, por valor de TRES MILLONES DE PESOS (\$3'000.000). Este bono, no tendrá carácter salarial ni forma parte de la nómina, para liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales.

En constancia del acuerdo alcanzado, firman los intervinientes:

~~FOR LA EMPRESA~~

LUCIO RUBIO DIAZ  
C.C. 1020.765.653

FRANCESCO BERTOLI  
C.E. 984.858

RAFAEL CARBONELL BLANCO  
C.C. 8.720.332

CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO  
C.C. 80.415.205

DANIEL ANDRÉS BARAHONA DIAZ  
C.C. 80.076.426

POR EL SINDICATO

HERIBERTO AVENDAÑO  
C.C. 8.718.663

JAIME NICOLAS RINZÓN  
C.C. 79.800.183

WILSON LOPEZ DIAZ  
C.C. 79.498.774

GIOVANA ALEJANDRA GOMEZ RUBIO  
C.C. 39.577.095

JOSE RICARDO BOLÍVAR CORTÉS  
C.C. 11.447.516

SAÚL NOVA SANCHEZ  
C.C. 79.258.080

FELIX ORLANDO BARBOSA BELLO  
C.C. 79.378.322

JORGE LUIS VELANDIA  
C.C. 79.962.353

JAIME LADINO CANARIA  
C.C. 4.287.258

HENRY PACHECO SALINAS  
C.C. 80.434.402