

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

CLÁUSULA 1ª. VIGENCIA.

La Convención Colectiva que surge como consecuencia de los presentes acuerdos, tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del 1° de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2010, los periodos convencionales que se contabilizarán así:

El primer periodo de vigencia del acuerdo convencional está comprendido entre el día 1 de Enero de 2008 y el día 31 de diciembre de 2008.

El segundo periodo de vigencia del acuerdo convencional está comprendido entre el día 1 de enero de 2009 y el día 31 de diciembre de 2009.

El tercer periodo de vigencia del acuerdo convencional está comprendido entre el día 1 de enero de 2010 y el día 31 de diciembre de 2010.

CLÁUSULA 2ª. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES.

Las normas y demás interpretaciones contenidas en la actual recopilación (1958 - 2007) de Laudos y Convenciones Colectivas pactadas entre Empresas Públicas de Medellín ESP y SINTRAEMSDES, que no hayan sido expresa o tácitamente modificadas o sustituidas en la presente Convención, continúan vigentes y forman parte integrante de la misma. Las dudas que surjan en la interpretación de esta Convención, se resolverán en favor del trabajador y se aplicarán en consecuencia, las normas más favorables a éste.

CLÁUSULA 3ª. APLICACIÓN Y ÁMBITO.

La presente convención colectiva se aplicará a los trabajadores vinculados laboralmente a la Empresa y afiliados a SINTRAEMSDES, sin perjuicio de extensión y en los términos de la Ley a los trabajadores no sindicalizados.

CLÁUSULA 4ª. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

En cuanto a la denuncia y prórroga de esta Convención, las partes se acogerán a lo dispuesto en la Ley para tales efectos.

CLÁUSULA 5ª. RECONOCIMIENTO.

EPM Telecomunicaciones S.A. E.S.P seguirá reconociendo como representante único y legal de sus trabajadores sindicalizados al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomas, e Institutos Descentralizados de Colombia - SINTRAEMSDES, con Personería Jurídica No 1832 de noviembre 4 de 1970.

De igual manera, reconocerá a la Confederación y Federaciones a que esté afiliada dicha organización Sindical, todas las facultades legales de que ellas gozan y en especial el derecho de asesorarlo a través de las Directivas, Subdirectivas y personas que ellas designen.

La Empresa reconocerá también todas las reformas que dicho Sindicato haga en lo futuro a sus Estatutos, y que sean aprobados por el Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la Ley, respetará el pleno ejercicio de la actividad propia del Sindicato y continuarán observando absoluta neutralidad hacia los asuntos sindicales internos.

CLÁUSULA 6ª. CERTIFICADOS.

La Empresa expedirá en forma discriminada, conjuntamente con la de salarios y prestaciones, certificaciones a sus trabajadores sobre las retenciones en relación con el Fondo Médico Quirúrgico, para fines de la declaración de renta.

CLÁUSULA 7ª. HIJASTROS.

A partir de la vigencia de la presente convención y para efectos del reconocimiento de beneficios convencionales a que haya lugar, la cobertura como beneficiarios se extiende a los hijastros que cumplan con la reglamentación vigente en la Empresa para los hijos de los trabajadores. Esto es, que se encuentren afiliados por el trabajador al Sistema de Seguridad Social.

CAPÍTULO II

SALARIOS

CLÁUSULA 8ª. SALARIO.

A. INCREMENTO SALARIAL

Para el primer periodo de vigencia convencional, esto es, entre el 1° de Enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2008, el salario básico de los trabajadores beneficiados con la convención colectiva de trabajo que surge del presente acuerdo, será aumentado en un porcentaje equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año de 2007, más un punto.

Para el segundo periodo de vigencia convencional, esto es, entre el 1° de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009, el salario básico de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, será aumentado en un porcentaje equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año de 2008, más uno punto veinticinco (1,25).

Para el tercer periodo de vigencia convencional, esto es, entre el 1° de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010, el salario básico de los trabajadores beneficiados con la presente convención colectiva de trabajo, será aumentado en un porcentaje equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año de 2009, más un (1) punto.

B. SALARIO MÍNIMO

En virtud del aumento decretado a partir del uno (1) de enero de dos mil ocho (2008), el salario mínimo de los trabajadores, pasado el período de prueba, quedará en treinta y cinco mil quinientos pesos con 96/100 m.l. (\$35.500,96), por día.

C. IMPUTACIÓN

Los aumentos de salarios ordenados en esta Cláusula, serán imputables a los que por Ley o Decreto sean ordenados durante la vigencia de esta Convención, así: si los salarios oficiales fueren iguales o inferiores, prevalecerán los de la Convención, y si fueran mayores, la Empresa hará el reajuste necesario hasta completar el monto de éstos, teniendo en cuenta los aumentos aquí dispuestos.

CLÁUSULA 9ª. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE OFICIOS.

Conserva su estructura actual. El Sindicato podrá designar libremente dos (2) representantes con voz pero sin voto, de los cuales uno (1) será fijo y el otro podrá ser un trabajador de la sección cuyo oficio se va a considerar.

Para la reevaluación de un oficio, un representante de la Empresa y un representante del Sindicato, revisarán la descripción del oficio en el lugar de trabajo para pasarlo al Comité de Evaluación.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa se compromete a capacitar en el ramo de evaluación de oficios a cuatro (4) miembros designados por el Sindicato por cada año de vigencia de la Convención. Los cursos o estudios que se requerirán para cumplir estos fines se regirán por las normas de contratación vigente para la Entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Empresa aumentará el personal y los equipos de las Unidades de Control Administrativo y Operativo, con el fin de mejorar la eficiencia en el mantenimiento y actualización del sistema de Evaluación de Oficios.

CLÁUSULA 10ª. CARGOS NUEVOS.

Cuando un trabajador previamente autorizado por escrito, desempeñe funciones distintas a las propias de su cargo y para las que no existe cargo creado, después de dos (2) meses y medio (1/2) continuos, la Empresa procederá a evaluar el nuevo cargo, y si éste resultare de categoría o salario superior a aquel que desempeñaba el trabajador, hará la respectiva creación y se le otorgará a éste.

CLÁUSULA 11ª. REEMPLAZOS.

a. La Empresa reconocerá a todo trabajador que reemplace transitoriamente a otro de clasificación superior o mayor sueldo, el mismo sueldo que estuviere devengando éste, siempre y cuando la duración de dicho reemplazo sea superior a un (1) día. La Empresa dará siempre la orden de reemplazo por escrito; además, cuando la duración del reemplazo pase de tres (3) meses, la Empresa estará obligada a otorgarle el cargo y sueldo superior en propiedad al trabajador reemplazante.

No habrá otros trabajadores ocasionales o transitorios que aquellos de que habla la Ley.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá exigir del funcionario que la orden de reemplazo le sea dada por escrito.

b. Cuando un trabajador sindicalizado, aduciendo razones poderosas tales como tener la familia domiciliada en lugar distinto de su trabajo, tener hijos o hijastros en edad escolar que no pueden estudiar por no haber donde en el sitio en que trabaja, etc., la Empresa accederá a trasladarlo en la primera oportunidad, a petición del trabajador, siempre y cuando no haya perjuicio en la operación de la Empresa.

CLÁUSULA 12ª. SITIO DE PAGO.

La Empresa continuará efectuando el pago semanal a los trabajadores de Almacenes, Talleres y Cuadrillas en el Almacén General.

Los demás trabajadores podrán solicitar en forma escrita y por una sola vez, salvo que sean trasladados, el cambio de sitio de pago que en la actualidad tengan asignado. La Empresa podrá efectuar el cambio y señalar el sitio correspondiente, si la petición respectiva aparece debidamente justificada. El nuevo lugar de pago que indique la Empresa podrá corresponder a alguno de los ya establecidos o que en el futuro se establecieren.

CLÁUSULA 13ª. SALARIO PARA LIQUIDACIÓN DE VACACIONES.

Para la liquidación de vacaciones se tendrá en cuenta el salario básico actual, más el promedio que el trabajador haya devengado en el año inmediatamente anterior al día en que empiece a disfrutar de ellas por concepto de horas extras, sobrerremuneraciones por domingos y festivos y recargo por jornada nocturna.

En caso de que el trabajador entre a disfrutar de vacaciones colectivas y durante dicho período se presente un aumento salarial, éste se tendrá en cuenta para efectos de los reajustes respectivos.

Los sábados no se computarán como días hábiles para vacaciones.

Los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho al disfrute de vacaciones remuneradas de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan la materia.

Los trabajadores amparados por la presente Convención que entren a disfrutar de sus vacaciones, recibirán su valor y el de la correspondiente prima, antes de entrar a disfrutar del descanso, concedido en períodos mínimos de cinco (5) días hábiles, siempre y cuando el trabajador hubiere efectuado los trámites para su otorgamiento con no menos de quince (15) días calendario a dicha fecha.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador amparado por la presente Convención deba reintegrarse a sus labores, no se efectuará reintegro alguno de los valores cubiertos, salvo autorización expresa del mismo, entendiéndose que sólo se aplaza el disfrute de los días de descanso que no disfrutó, los cuales le deberán ser autorizados al trabajador dentro de los tres (3) meses siguientes a la suspensión de las vacaciones.

CLÁUSULA 14ª. AUXILIO TRES PRIMEROS DÍAS DE ENFERMEDAD.

La Empresa pagará a los trabajadores el auxilio por enfermedad durante los tres (3) primeros días no reconocidos por el Sistema de Seguridad Social. El monto no podrá ser en ningún momento inferior al 100% del salario básico que esté devengando el trabajador, durante todo el tiempo que dure la incapacidad.

CAPÍTULO III

BENEFICIOS, PRIMAS Y SUBSIDIOS

CLÁUSULA 15ª. AUXILIO POR DEFUNCIÓN.

1. En caso de muerte de un trabajador, la Empresa pagará a quien demuestre haber hecho los gastos de entierro, una suma de dos millones novecientos noventa y seis mil quinientos setenta y cuatro pesos m.l (\$2´996.574). En este mismo evento quedará automáticamente extinguida toda deuda que el trabajador haya contraído con la Empresa, por concepto de los fondos Médico-quirúrgico, rotatorios de educación y calamidad doméstica o urgencia familiar, y deportes.
2. Por muerte del cónyuge, compañera o compañero permanente del trabajador(a), debidamente acreditados de acuerdo con la Ley, beneficiarios por él de la Seguridad Social, dos millones novecientos noventa y seis mil quinientos setenta y cuatro pesos m.l (\$2´996.574).
3. Por muerte de los padres, hijos e hijastros debidamente acreditados de acuerdo con la Ley, beneficiarios por él de la Seguridad Social, dos millones novecientos noventa y seis mil quinientos setenta y cuatro pesos m.l (\$2´996.574).

PARÁGRAFO 1: Al beneficio que se establece en los numerales anteriores, no será imputable en manera alguna el auxilio que se perciba por el trabajador, cuando tenga a su cargo cubierto el riesgo por los familiares antes citados, a través de una sociedad mutual o entidad que cumpla la misma función, salvo el auxilio funerario fijado por la Ley 100 de 1993.

Cuando el trabajador fallezca, igualmente no será imputable el auxilio que se perciba cuando está cubierto el riesgo a través de una sociedad mutual o entidad que cumpla la misma función, salvo el auxilio funerario fijado por la Ley 100 de 1993.

PARÁGRAFO 2: Para el segundo año de vigencia, el auxilio por defunción se incrementa con el IPC del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto.

Para el tercer año de vigencia, a partir del 1° de enero de 2010 el auxilio por defunción se incrementa con el IPC del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 16ª. PRIMA DE NAVIDAD.

Cada diciembre EPM Telecomunicaciones S. A ESP pagará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, una prima de navidad equivalente a un (1) mes de salario promedio, siempre que se hubieren prestado servicios durante el año completo, o proporcionalmente al tiempo servido, y que se esté vinculado al 30 de noviembre.

Esta prima cubrirá a los trabajadores al momento de su desvinculación, cualquiera fuere la causa, en forma proporcional, siempre y cuando hubiere laborado como mínimo tres (3) meses en la respectiva anualidad.

CLÁUSULA 17ª. PRIMA DE VACACIONES.

EPM Telecomunicaciones S. A ESP pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, una prima de vacaciones igual a treinta y dos (32) días de salario ordinario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que se cumplan los períodos mínimos para tener derecho a vacaciones.

El monto de la prima se cubrirá en el mismo momento que se paguen las vacaciones.

La prima se perderá cuando el retiro del trabajador se produzca por justa causa, salvo con la única excepción que sea por motivo de la pensión de vejez reconocida por el Sistema Integral de Seguridad Social.

CLÁUSULA 18ª. BONIFICACION ESPECIAL PARA RECREACION

La Empresa continuará reconociendo este beneficio a los trabajadores que adquieran el derecho a las vacaciones e inicien el disfrute de las mismas y por tanto tendrán derecho a una bonificación especial de recreación en cuantía equivalente a dos (2) días de salario básico mensual que les corresponda en el momento de causarlas.

El valor de la bonificación no constituye salario ni se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones.

Este beneficio se imputa a lo establecido en el artículo 3° del Decreto 451 de 1984 y en ningún caso habrá duplicidad de este beneficio.

CLÁUSULA 19ª. PRIMA ESPECIAL DE SERVICIOS EN JUNIO.

Los Trabajadores amparados con la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a que se les pague en el mes de junio una prima de servicios equivalente al valor de treinta y un (31) días del salario ordinario para quienes laboren todo el respectivo semestre anterior, y se otorgará proporcionalmente siempre que se hubiere servido como mínimo sesenta (60) días en el semestre.

CLÁUSULA 20ª. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a que EPM Telecomunicaciones S. A ESP les cubra una prima de antigüedad, teniendo en cuenta los siguientes períodos de causación y montos:

1. Al cumplir cinco (5) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a doce (12) días de salario.
2. Al cumplir diez (10) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a diecisiete (17) días de salario.
3. Al cumplir quince (15) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a veintitrés (23) días de salario.
4. Al cumplir veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a treinta (30) días de salario.
5. Al cumplir veinticinco (25) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.
6. Al cumplir treinta (30) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a cuarenta (40) días de salario.
7. Al cumplir treinta y cinco (35), cuarenta (40) y cuarenta y cinco (45) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a cuarenta (40) días de salario.

Estas primas se pagarán con base en el salario básico que estuviere devengando el trabajador al momento de cumplirlos y sólo se devengará por una sola vez en la anualidad que cumplan el tiempo de servicio que se establece.

CLÁUSULA 21ª. PRIMA POR MATERNIDAD Y ABORTO.

La Empresa reconocerá a los trabajadores que se beneficien de esta Convención, por nacimiento de un (1) hijo o hijastro, la suma de ciento setenta y ocho mil novecientos sesenta pesos m.l (\$178.960).

En caso de aborto, debidamente comprobado, se reconocerá la misma suma.

Para el segundo año de vigencia, las primas de maternidad y aborto se incrementan con el IPC del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto.

Para el tercer año de vigencia, las primas de maternidad y aborto se incrementan con el IPC del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 22ª. PRIMA POR MATRIMONIO.

La Empresa reconocerá a sus trabajadores cubiertos por la presente Convención, que contraigan matrimonio, la suma de doscientos treinta y tres mil trescientos once pesos m.l. (\$233.311) y otorgarán un descanso remunerado de cinco (5) días hábiles, siempre que avisen con una antelación no inferior a 30 días.

Para el segundo año de vigencia, la prima de matrimonio se incrementa con el IPC del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto.

Para el tercer año de vigencia, la prima de matrimonio se incrementa con el IPC del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 23ª. SUBSIDIO FAMILIAR EXTRAORDINARIO.

Durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva, el subsidio familiar extraordinario que se reconoce en la última semana de enero de cada año, tendrá un valor de cuarenta y siete mil ciento noventa y ocho pesos (\$47.198) por cada hijo o hijastro que tenga derecho. Este subsidio aplica para los trabajadores beneficiados con la convención colectiva de trabajo, que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes y, que de

acuerdo con las disposiciones legales que regulan el subsidio familiar ordinario que cubre la Caja de Compensación familiar, tengan derecho al mismo.

PARÁGRAFO: Para el segundo año de vigencia, a partir del 1° de enero de 2009 el subsidio familiar extraordinario se incrementa con el IPC del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto.

Para el tercer año de vigencia, a partir del 1° de enero de 2010 el subsidio familiar extraordinario se incrementa con el IPC del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 24ª. SUBSIDIO DE TRANSPORTE. (Componente extralegal)

Se pagará mensualmente por la Empresa, a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, que tengan derecho de acuerdo con la Ley, que devenguen un salario básico mensual hasta de 4 SMLMV, un subsidio de transporte en una suma igual a la establecida por el Gobierno Nacional para los trabajadores oficiales o particulares, incrementando su valor en cinco mil trescientos diez pesos M/L (\$5.310) por mes.

Se entiende que con este valor, el trabajador cubrirá el transporte desde su residencia a los despachos de cuadrilla, o a los lugares habituales de trabajo o de iniciación de labores, y viceversa.

PARÁGRAFO: A partir del 1° de enero de 2009, la componente extralegal del Subsidio de Transporte será actualizada en un porcentaje igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2008, más un (1) punto. A partir del 1° de enero de 2010 el valor de la componente extralegal será actualizado en un porcentaje igual al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2009, más un (1) punto.

CLÁUSULA 25ª. VESTIDOS Y ZAPATOS.

La Empresa otorgará a los trabajadores de la curva operativa dos (2) vestidos de dril (pantalón y camisa) y un par de zapatos en la mitad del año, y dos (2) vestidos (pantalón y camisa) y dos (2) pares de zapatos en diciembre; y así sucesivamente cada año.

Además suministrará, dos (2) camisas adicionales a los Empalmadores de Teléfonos y Ayudantes de Empalmadores.

A quienes no siendo de la curva operativa que por convención vienen recibiendo este beneficio, se les continuará suministrando en las mismas condiciones.

Estos elementos se suministrarán como uniformes de trabajo y su uso es obligatorio.

CAPÍTULO IV

JORNADAS

CLÁUSULA 26ª. JORNADA DE TRABAJO.

La Empresa acomodará el horario de trabajo para que las cuarenta y ocho (48) horas semanales se laboren de lunes a viernes, previo permiso del Ministerio de la Protección Social, exceptuando aquellas dependencias que por razón del servicio no se puedan acomodar a este horario. Los trabajadores que vienen laborando una jornada inferior, continuarán con esta.

CLÁUSULA 27ª. EMPALMADORES, SOLDADORES Y SUS AYUDANTES.

La jornada para los empalmadores, soldadores y sus ayudantes tendrá la siguiente modalidad: Las primeras seis (6) horas serán empleadas en labores propias de tales oficios y las dos (2) restantes se dedicarán a labores complementarias.

CLÁUSULA 28ª. TRABAJOS EN DOMINGOS Y DÍAS FERIADOS.

La Empresa reconocerá triples los domingos y días feriados laborados por sus trabajadores. Es entendido que tal pago triple comprende la remuneración del descanso dominical de que habla la Ley, más una doble remuneración por el trabajo realizado.

La Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá otorgar una de las tres (3) partes remunerativas de que habla esta cláusula, en tiempo compensatorio, si el trabajador así lo quiere.

PARÁGRAFO: A quien trabajare ocasionalmente en domingo o festivo por espacio de cuatro (4) horas o más, se le pagará como en el caso de una jornada completa.

La Empresa suministrará comida a los trabajadores que deban laborar horas extras después de las 7:30 de la noche, una vez finalizada su jornada de trabajo, para la realización de actividades de sostenimiento y atención de daños.

La Empresa revisarán los ciclos de repartición periódicamente para hacerlos lo más iguales posible y de acuerdo a ellos, ajustará el número de repartidores a su servicio.

Además, acondicionará en forma adecuada a la seguridad, comodidad y resguardo contra la intemperie, el servicio de transporte, en los casos en que la Empresa suministre dicho servicio.

CAPÍTULO V

ESTABILIDAD

CLÁUSULA 29ª. COMITÉ DE DESPIDOS.

El Comité de Despidos estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato con derecho a voz y voto. Además, de las funciones que se confiere en el punto sobre estabilidad de esta Convención, relacionadas con el despido de cualquier trabajador sindicalizado, tendrá la función de elaborar un reglamento de sanciones.

PARÁGRAFO: Si el Comité de Despidos considera que no se debe despedir a un trabajador, le aplicará una sanción o suspensión, si fuere el caso.

CLÁUSULA 30ª. ESTABILIDAD.

Cuando un funcionario de las Empresas, debidamente facultado, estimare que es necesario despedir a un trabajador sindicalizado, así lo comunicará por escrito al jefe de la División Gestión Humana, quien pasará inmediatamente aviso al trabajador, con copia al Sindicato. Enterado el trabajador de la solicitud de despido, podrá, si lo estima pertinente y, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, si el caso fuere en Medellín, o de cinco días (5) hábiles, si el caso ocurre en parte distinta, presentar descargos por escrito, solicitar y allegar a la División Gestión Humana las pruebas e información tendientes a desvirtuar el hecho que se le imputa. El jefe de la División Gestión Humana ordenará, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la solicitud, la práctica de las pruebas que sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos, la cual se llevará a cabo por conducto del funcionario investigador que aquel designe para el efecto, en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

Si el Sindicato estimare que la causal invocada no es justa, solicitará por escrito al jefe de la División, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha de la comunicación, si el caso fuere en Medellín o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, si el caso ocurriere en parte distinta, la convocatoria del Comité de Despidos, integrado por dos (2) miembros de las Empresas y dos (2) del Sindicato, el cual deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al vencimiento del período probatorio y rendir su informe al Gerente General, debidamente fundado en la justicia o injusticia del despido propuesto, en el plazo de una (1) semana.

El Gerente decidirá, dentro de los tres (3) días siguientes, mediante resolución motivada, si procede o no al despido y lo decretará, si así fuere el caso. La recomendación del Comité no es obligatoria para el Gerente General.

Si el Gerente General decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo señaladas en la Ley, se pagará al trabajador una indemnización de acuerdo con la antigüedad, así:

Para trabajadores con no más de un (1) año de servicios continuos: 63 días

Para trabajadores con dos (2) años de servicios continuos: 83 días

Para trabajadores con tres (3) años de servicios continuos: 103 días

Para trabajadores con cuatro (4) años de servicios continuos: 128 días

Para trabajadores con cinco (5) años de servicios continuos: 153 días

Para trabajadores con seis (6) años de servicios continuos: 177 días

Para trabajadores con siete (7) años de servicios continuos: 207 días

Para trabajadores con ocho (8) años de servicios continuos: 237 días

Para trabajadores con nueve (9) años de servicios continuos: 267 días

Para trabajadores con diez (10) años de servicios continuos: 344 días

Para trabajadores con once (11) años de servicios continuos: 393 días

Para trabajadores con doce (12) años de servicios continuos: 433 días

Para trabajadores con trece (13) años de servicios continuos: 473 días

Para trabajadores con catorce (14) años de servicios continuos: 513 días

Para trabajadores con quince (15) años de servicios continuos: 553 días

Para trabajadores con dieciséis (16) años de servicios continuos: 598 días

Para trabajadores con diecisiete (17) años de servicios continuos: 643 días

Para trabajadores con dieciocho (18) años de servicios continuos: 688 días

Para trabajadores con diecinueve (19) años de servicios continuos: 733 días

Para trabajadores con veinte (20) años de servicios continuos: 778 días

Para trabajadores con veintiún (21) años de servicios continuos: 823 días

Para trabajadores con veintidós (22) años de servicios continuos: 868 días

Para trabajadores con veintitrés (23) años de servicios continuos: 913 días

Para trabajadores con veinticuatro (24) años de servicios continuos: 958 días

Para trabajadores con veinticinco (25) años de servicios continuos: 1003 días

Para trabajadores con veintiséis (26) años de servicios continuos: 1048 días

Para trabajadores con veintisiete (27) años de servicios continuos: 1086 días

Para trabajadores con veintiocho (28) años de servicios continuos: 1131 días

Para trabajadores con veintinueve (29) años de servicios continuos: 1176 días

Para trabajadores con treinta (30) años de servicios continuos: 1221 días

Para trabajadores con treinta y un (31) años de servicios continuos: 1266 días

Y, cuarenta y cinco (45) días más por año a partir de treinta y dos (32) años de servicios continuos, mantenida la proporción por fracción de año.

Se entiende que después del primer año de servicios continuos, los días adicionales que resultan para cada año, se liquidan en proporción al tiempo servido.

La indemnización se liquidará de acuerdo con el salario promedio que posea el trabajador al momento del retiro.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que la permanencia del trabajador en el servicio, plantee un peligro para las instalaciones o maquinarias o implique una amenaza para los compañeros o superiores del trabajador, el funcionario respectivo podrá suspenderlo provisionalmente mientras se lleva a cabo el trámite indicado.

Si la decisión final fuere favorable al trabajador, éste continuará en el desempeño de sus funciones y le será cubierto el salario del lapso de suspensión. Si se decidiera el despido del trabajador, no tendrá derecho al salario por ese lapso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes reconocen que, pactada la cláusula de reserva, es inoperante el plazo presuntivo, según lo dispone la Ley 64 de 1946 para trabajadores.

CLÁUSULA 31ª. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.

Cuando un funcionario de la Empresa considere que un trabajador ha cometido una falta por la cual debe ser sancionado, y ésta ha sido conocida por la Entidad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, pasará una comunicación al trabajador con copia al Sindicato y al jefe de la División Gestión Humana, indicando en ella la falta cometida y el día y la hora en que puede presentar sus descargos.
- b. Si después de oír los descargos del trabajador asesorado por el Sindicato, el funcionario considera que debe sancionarse la falta cometida, así lo anunciará al trabajador y a los miembros del Sindicato, levantando un acta firmada por las partes, la cual remitirá con la documentación al jefe de la División Gestión Humana, inmediatamente.
- c. El jefe de Gestión Humana estudiará la documentación respectiva y si hallare méritos suficientes para aplicar la sanción, citará al trabajador y a los representantes del Sindicato a una audiencia dentro de un término no mayor de ocho (8) días si el caso es de las Centrales, o no mayor de cinco (5) días si el caso es de Medellín. El trabajador de las Centrales tendrá dos (2) días de permiso remunerado para hacer sus descargos ante el jefe de Gestión Humana.
- d. Si el trabajador es sancionado por el jefe de Gestión Humana o el mismo delegado, el Sindicato podrá apelar en el momento o al siguiente día hábil de la notificación, ante el Gerente Administrativo, quien resolverá con plena autonomía.

En las dos primeras instancias el trabajador será asesorado por dos (2) representantes nombrados por la Junta Directiva del Sindicato y en última instancia, sólo participarán los dos (2) representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si un trabajador es sancionado o suspendido por cuatro (4) o menos días, no perderá el derecho a la remuneración del descanso dominical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando un trabajador no cometa ninguna falta durante el lapso de un (1) año, la falta que cometa se considera como primera y no se tendrán en cuenta las anteriores.

PARÁGRAFO TERCERO: De las amonestaciones por escrito que se hagan a los trabajadores, se enviará oportunamente copia al Sindicato.

PARÁGRAFO CUARTO: Las amonestaciones o suspensiones impuestas sin sujeción estricta a los requisitos señalados en la cláusula anterior, no tendrán ninguna validez.

PARÁGRAFO QUINTO: Una vez iniciado el trámite para amonestación o suspensión, no se podrá iniciar el trámite para despido por el mismo caso.

PARÁGRAFO SEXTO: En el presente procedimiento, el trabajador podrá ejercer los mismos derechos consagrados en la Cláusula de Estabilidad, en materia de solicitud y práctica de pruebas, las que deberá solicitar y/o allegar en la oportunidad concedida para los descargos, que se harán en segunda instancia, ante el jefe de la División Gestión Humana.

CAPÍTULO VI

RELACIONES SINDICALES, PERMISOS Y LICENCIAS

CLÁUSULA 32^a. COOPERACIÓN CON EL SINDICATO.

La Empresa concederá permisos remunerados a representantes del Sindicato y delegatarios de los trabajadores, en los siguientes casos:

- a. Para asistir a congresos, cursos sindicales de carácter internacional, por el tiempo que sea necesario, a dos (2) miembros del Sindicato, una vez al año.

No se concederán permisos por invitaciones personales, sino invitaciones de Sindicatos, Federaciones o Confederaciones de fuera del país al Sindicato de la Empresa o a la Federación o Confederación a que esté afiliado dicho Sindicato.

b. La Empresa concederá permisos remunerados a los delegatarios de los trabajadores, definidos según los estatutos de la Organización sindical, para asistir a dos (2) asambleas por año, con duración de un día cada una.

c. Para asistir a dos (2) plenum durante el año, se concederá permiso de un día por cada plenum a los directivos del sindicato, que pertenezcan a la Empresa.

d. Para asistir a eventos relacionados con la actividad sindical, como: conferencias, seminarios, foros, cursos y congresos, La Empresa concederá cada año permisos remunerados hasta diez (10) afiliados al sindicato, para ocho (8) eventos, con duración máxima de cinco (5) días cada evento. Estos permisos serán acumulables hasta por un evento en el año.

e. Para reclamaciones ante la Empresa o para atender asuntos sindicales hasta por catorce (14) horas semanales, para un delegado de cada subdirectiva con un máximo de cinco (5) horas por día.

f. Para viajar a Medellín, a dos (2) delegados de cada una de las juntas subdirectivas del Sindicato en gestiones propias y necesarias de la actividad sindical y por el tiempo que sea estrictamente necesario; en este caso será necesario que la Junta Central solicite el permiso respectivo.

g. La Empresa concederá permisos permanentes remunerados para tres (3) miembros del Sindicato para gestiones propias y necesarias de la actividad sindical incluyendo Federación o Confederaciones a que estuviere afiliado el Sindicato, y doscientas cuarenta (240) horas mensuales para uso de las directivas, delegados o representantes del Sindicato en Medellín, teniendo como base para la contabilización de las horas por día, la duración de la jornada del trabajador que haga uso del permiso.

Dichos permisos serán sin menoscabo de las prestaciones legales y/o extralegales que le correspondan y se entenderá que no ha habido solución de continuidad para la liquidación de dichas prestaciones.

h. La Empresa permitirá al Sindicato el uso de carteleras en aquellos lugares donde regularmente haya un núcleo de trabajadores. El uso de dichas carteleras se limitará a material puramente informativo de índole sindical, como citaciones a asambleas, congresos, cursos sindicales y demás información inherente a estas actividades.

i. Los trabajadores que se encuentren, o en el futuro se encontraren, protegidos por el Fuero Sindical de que trata la Ley, gozarán del mismo amparo durante un período adicional de seis (6) meses sobre el legal establecido.

j. Todo trabajador que esté cumpliendo la labor sindical que lo ausente de su trabajo y haya sido reemplazado en su cargo, volverá a ocupar el puesto que tenía una vez concluida su labor sindical. La Empresa no tomará ninguna represalia contra un trabajador por razón de sus vinculaciones sindicales.

k. La Empresa concederá un (1) permiso permanente remunerado para ser utilizado por representantes del Sindicato que resulten elegidos o haciendo parte de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y/o de las organizaciones sindicales de segundo o tercer grado.

CLÁUSULA 33ª. PERMISOS POR CALAMIDAD.

En caso de calamidad doméstica que afecte a los trabajadores amparados por la presente Convención Colectiva de trabajo, la Empresa concederá permisos remunerados, de acuerdo con los parámetros que a continuación se establecen:

1. Tres (3) días hábiles en caso de muerte de la cónyuge o compañera (o) permanente, hijos, hijastros o padres.
2. Dos (2) días hábiles por fallecimiento de hermanos o padres del cónyuge o compañera (o) permanente.
3. Tres (3) días calendario en caso de nacimiento de un hijo o hijastro o aborto que sufra la esposa o compañera permanente. Estos días serán adicionales a los establecidos en las mismas eventualidades por el ordenamiento jurídico como licencia.
4. Tres (3) días calendario en caso de enfermedad grave o aguda de la esposa o compañera (o) permanente, hijos e hijastros.
5. Dos (2) días calendario en caso de enfermedad grave o aguda de los padres.

Los permisos remunerados se ampliarán en los siguientes casos:

1. En dos (2) días adicionales cuando la calamidad ocurriera en perímetro diferente del municipio donde el trabajador labora, y

2. cuando así lo exija la calamidad que se le presenta al trabajador a juicio del superior inmediato.

CLÁUSULA 34ª. RETENCIÓN DE CUOTAS.

La Empresa descontará las multas, cuotas ordinarias o extraordinarias que fijen la Asamblea General del Sindicato o su Junta Directiva, de acuerdo con los Estatutos, una vez estén aprobados por el Ministerio de la Protección Social.

CLÁUSULA 35ª. DESCUENTOS.

La Empresa descontará a todos los trabajadores que se benefician de esta convención, dos (2) días de los aumentos salariales acá pactados, los cuales entrarán a las Subdirectivas de SINTRAEMSDDES (EPM Telecomunicaciones S.A. E.S.P.), las cuales de haber lugar harán los aportes a la Directiva Nacional.

CAPÍTULO VII

SALUD

CLÁUSULA 36ª. PRÓTESIS ODONTOLÓGICA.

La Empresa suministrará a sus trabajadores que se benefician de la presente convención colectiva, las prótesis odontológicas necesarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se presenten durante su vinculación. En los demás casos necesarios, el Departamento Médico prestará la asistencia profesional, asumiendo el trabajador los gastos de laboratorio y materiales.

CLÁUSULA 37ª. APARATOS ORTOPÉDICOS.

La Empresa suministrará a los trabajadores que se benefician de la presente convención colectiva, en calidad de préstamo, los aparatos ortopédicos que sean necesarios y requieran para el restablecimiento o funcionamiento de miembros u órganos enfermos, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se presenten durante su vinculación.

CLÁUSULA 38ª. BENEFICIO POR ANTEOJOS.

La Empresa reconocerá a los trabajadores que se benefician de la presente convención colectiva, el valor total de los lentes para anteojos, previa presentación de la fórmula de oftalmólogo u optómetra.

Costeará además, y por una sola vez, para quienes no hayan recibido esta prestación, ciento noventa y ocho mil ochocientos cuarenta y cinco pesos m.l. (\$198.845) para montura o cirugía refractiva.

Si un trabajador en el ejercicio de sus funciones sufre la rotura de sus lentes o el daño de la montura, tendrá derecho a su cambio total, en las mismas condiciones aquí señaladas. En el evento de cambio de lentes ordenado al trabajador traiga como consecuencia necesaria el reemplazo de la montura, la Empresa asumirá su valor hasta por la suma de setenta y nueve mil quinientos treinta y ocho pesos (\$ 79.538).

La ocurrencia de estos hechos deberá ser comprobada ante el Departamento de Bienestar Laboral.

Para el segundo periodo de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los valores acá definidos para Beneficios por Defunción y Beneficio por Anteojos, serán actualizados a partir del 1° de enero de 2009 con el IPC Nacional del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto. Para el tercer periodo de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los valores serán actualizados a partir del 1° de enero de 2010 con el IPC Nacional del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 39ª. FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA O URGENCIA FAMILIAR.

Los préstamos por este concepto serán deducidos en cien (100) semanas, sin que la cuota de deducción semanal sea inferior a un salario mínimo legal diario.

Este Fondo continuará también atendiendo los préstamos a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo y que requieran atender necesidades urgentes, tales como: servicios fúnebres, servicios profesionales u otros afines a juicio de la Empresa. El Gerente General reglamentará el funcionamiento del Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica o Urgencia Familiar.

CLÁUSULA 40ª. PLAN ADICIONAL DE SALUD.

1. Ayuda para ortodoncia:

Ortodoncia. Se ocupa de la morfología facial y bucal de los dientes en la etapa de crecimiento y desarrollo, al igual que en la prevención y corrección de alteraciones morfológicas y funcionales dentales.

Esta ayuda se dará a los hijos e hijastros de los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, menores de 15 años, afiliados por el trabajador al Sistema de Seguridad Social

en Salud -Ley 100 de 1993- (se excluyen los afiliados a la Entidad Adaptada en Salud Departamento Médico de EPM), por una sola vez y en una cuantía de hasta de cuatrocientos setenta y un mil novecientos setenta y ocho pesos m.l. (\$471.978) por hijo, previa presentación de cotización expedida por un odontólogo especialista en ortodoncia o por una entidad dedicada a esta rama de la odontología, debidamente acreditada. Cuando la suma a reconocer corresponda a un valor inferior al acá establecido, el valor a reconocer será ese valor. La aplicación de este beneficio, excluye al beneficiario de recibir otras ayudas por este concepto otorgadas por la Empresa.

2. Ayuda para la compra de medicamentos no cubiertos por el Plan Obligatorio de Salud para los beneficiarios de los trabajadores afiliados a E.P.S:

La Empresa reconocerá por cada trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, afiliado a E.P.S (se excluyen los afiliados a la Entidad Adaptada en Salud Departamento Médico), una suma, así:

- Para los trabajadores que devenguen hasta tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta doscientos setenta y un mil trescientos ochenta y ocho pesos m.l (\$271.388) anuales.
- Para los trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta ciento seis mil cincuenta y un pesos (\$106.051) anuales.

Las anteriores sumas están destinadas a la compra de medicamentos no contemplados en el Plan Obligatorio de Salud - P.O.S, para los beneficiarios del trabajador, afiliados por este al Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluida su cónyuge o compañera permanente no cotizante a dicho Sistema. Dicha ayuda se pagará contra factura cancelada a nombre del beneficiario y será controlada por el Departamento de Bienestar Laboral.

Para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los valores acá definidos para ayuda ortodoncia y ayuda para la compra de medicamentos no cubiertos por el POS serán actualizados en un porcentaje igual al IPC Nacional del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto. Para el tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los valores para ayuda ortodoncia y ayuda para la compra de medicamentos no cubiertos por el POS serán actualizados en un porcentaje igual al IPC Nacional del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 41ª. FONDO MÉDICO QUIRÚRGICO.

La Empresa hará los aportes necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en las normas convencionales vigentes sobre atención médica a familiares, con sujeción a lo estipulado en el reglamento del Fondo Médico Quirúrgico.

Este Fondo se destinará a atender las calamidades domésticas de los familiares de los trabajadores amparados por la presente Convención, en la siguiente forma: Noventa (90%) por ciento por cuenta del Fondo y el diez (10%) por ciento restante como préstamo del mismo Fondo sin interés y a plazos que serán fijados en cada caso por el Comité de Vivienda y Educación.

En caso de muerte del trabajador al servicio de la Empresa, se continuarán prestando a los familiares beneficiarios del Fondo Médico Quirúrgico, por un término de sesenta (60) días, los servicios de medicina general y odontología general que éstas prestan, con su personal y equipos en el Departamento Médico, así como el suministro de medicamentos, asumiendo la Empresa el porcentaje que le corresponde, debiendo los familiares cancelar lo de su cargo en la Caja de la Empresa, como requisito para el despacho de la fórmula respectiva.

CLÁUSULA 42ª. SERVICIOS EN MEDELLÍN (Transporte).

Las Empresas reconocerán los gastos que demande el transporte del trabajador y de sus familiares afiliados al Fondo Médico Quirúrgico, en casos urgentes, a criterio del jefe del Departamento Médico; tanto a, como desde el hospital hasta su casa de habitación.

CAPÍTULO VIII

EDUCACIÓN

CLÁUSULA 43ª. AYUDAS ESCOLARES.

- a. Educación Preescolar: La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, por cada hijo o hijastro que curse estudios preescolares y que estén dentro de las edades de 3, 4, 5, y 6 años, una ayuda escolar así:
- Para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de ciento ochenta y tres mil quinientos setenta mil pesos m.l. (\$183.570) anuales.
 - Para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de ciento cuarenta y un mil ochocientos cuarenta y tres pesos m.l (\$141.843) anuales.

b. Educación Primaria: Por cada hijo o hijastro que curse estudios de primaria, el trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, recibirá una ayuda escolar así:

- Para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de doscientos treinta y ocho mil seiscientos cuarenta y un pesos m.l. (\$238.641) anuales.
- Para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de ciento ochenta y cinco mil quinientos ochenta y nueve pesos m.l. (\$185.589) anuales.

c. Educación Secundaria: Por cada hijo o hijastro que curse estudios secundarios la Empresa reconocerá al trabajador beneficiado con la presente convención colectiva de trabajo, una ayuda escolar así:

- Para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de cuatrocientos cuarenta mil quinientos sesenta y ocho pesos m.l. (\$440.568) anuales.
- Para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de trescientos cuarenta y cuatro mil ciento seiscientos sesenta y cinco pesos m.l. (\$344.665) anuales.

Parágrafo: La ayuda para estudios secundarios se aplicará a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, en la misma cuantía y condiciones que para los hijos o hijastros de éstos.

d. Educación Superior: La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, por cada uno de sus hijos o hijastros que de tiempo completo cursen estudios superiores: universitarios, técnicos o tecnológicos, en el primer periodo de vigencia convencional, una ayuda escolar así:

- Para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de un millón ciento un mil cuatrocientos diecinueve pesos m.l. (\$1.101.419) semestrales.
- Para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de ochocientos sesenta y un mil doscientos seiscientos sesenta y dos pesos m.l. (\$861.662) semestrales.

Así mismo, la Empresa reconocerá al trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que devengue hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y que curse estudios superiores: universitarios, técnicos o tecnológicos, en el primer periodo de vigencia convencional, la suma de un millón ciento setenta y cuatro mil cuatrocientos diecinueve pesos m.l. (\$1.174.419) semestrales.

La Empresa reconocerá al trabajador beneficiado con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que devengue más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y que curse estudios superiores: universitarios, técnicos o tecnológicos, en el primer periodo de vigencia convencional, la suma de ochocientos sesenta y un mil doscientos seiscientos sesenta y dos pesos m.l. (\$861.662) semestrales.

El Auxilio se otorgará por una sola vez en cada nivel de la educación de postgrado.

Este beneficio es incompatible con los del programa de capacitación y becas de EPM Telecomunicaciones S. A ESP

e. Educación Especial: Por cada hijo o hijastro de trabajadores beneficiados con la presente Convención Colectiva de Trabajo, que curse estudios en establecimientos de educación especial, la Empresa reconocerá al trabajador una ayuda escolar en el primer periodo de vigencia convencional para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes la suma de trescientos cincuenta mil pesos (\$350.000) mensuales durante el año lectivo, y para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes la suma de trescientos veinte mil pesos (\$320.000) mensuales durante el año lectivo, previa presentación del recibo de pago de la pensión correspondiente. Para acceder a esta ayuda, El Departamento Médico de las Empresas E.A.S, o la E.P.S a la cual se encontrará afiliado el beneficiario, certificará la necesidad de dicha educación especial. La aplicación de este beneficio excluye al beneficiario de recibir otras ayudas escolares otorgadas por la Empresa.

Para segundo año de vigencia el auxilio de educación especial se incrementará a partir del 1° de enero de 2009 de la siguiente forma: para quienes devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes la suma de cuatrocientos cincuenta mil pesos (\$450.000) mensuales durante el año lectivo, y para quienes devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes la suma de cuatrocientos veinte mil pesos (\$420.000) mensuales durante el año lectivo.

Para el tercer año de vigencia la ayuda educación especial se incrementará en un porcentaje igual al IPC Nacional del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

Las Ayudas Escolares se pagaran en la forma señalada en la Convención Colectiva vigente. El Departamento de Bienestar Laboral de la Empresa dispondrá los requisitos a exigir, y señalará las fechas de pago de estas ayudas.

Para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva, las ayudas escolares, diferentes a la de educación especial, se incrementarán en un porcentaje igual al IPC Nacional del año 2008 certificado por el DANE más un (1) punto. Para el tercer año de vigencia de la presente convención

colectiva, las ayudas escolares se incrementarán en un porcentaje igual al IPC Nacional del año 2009 certificado por el DANE más un (1) punto.

CLÁUSULA 44ª. CURSOS DE INSTRUCCIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL Y GIMNASIOS.

La Empresa, asumirá el valor de los cursos de instrucción deportiva y cultural y gimnasios, para el trabajador y sus hijos e hijastros beneficiarios de la Seguridad Social, así como los del cónyuge o compañera permanente no cotizante al Sistema de Seguridad Social en Salud, participación que deberá hacerse de acuerdo con la reglamentación vigente en la Empresa y en el siguiente porcentaje:

Para todos los trabajadores cubiertos por esta convención, La Empresa asumirá el ochenta por ciento (80%).

La cobertura geográfica, y los proveedores, serán reglamentados por el Gerente General, sin detrimento de lo existente hoy.

La Empresa reconocerá los cursos de idiomas, preuniversitarios e informática como opciones dentro de las actividades deportivas y culturales, de acuerdo con la normatividad del sistema de beneficios vigente en la Empresa (máximo dos actividades deportivas o culturales en forma simultánea). Para que los trabajadores puedan acceder a cursos de inglés y de informática se harán las adaptaciones pertinentes dentro de la normatividad vigente en la Empresa.

CLÁUSULA 45ª. ESTUDIOS DE CAPACITACIÓN BÁSICA Y PROFESIONAL.

1. Se otorgarán cinco (5) horas semanales de permiso remunerado a un grupo de trabajadores no mayor de ciento cincuenta y cinco (155), para cursos de capacitación en oficios relacionados con las actividades de la Empresa, o estudios básicos, condicionado el permiso a la comprobación satisfactoria sobre matrícula, asistencia, etc., y que la ausencia no perjudique el servicio. El Comité de Vivienda y Educación determinará la forma práctica de aplicación de esta garantía, tanto para los trabajadores de Medellín como para los que prestan sus servicios en las Centrales.

2. La Empresa creará cursos de capacitación técnica en las diferentes actividades que en ella se ejercen, después de la jornada de trabajo. Estas clases serán dictadas por personal especializado en la Empresa en sus talleres, para asegurar una enseñanza teórico-práctica. La Empresa proveerá de los útiles necesarios a todos los estudiantes y también suministrará el transporte. En las dependencias donde hubiere personal analfabeto, la Empresa establecerá cursos de alfabetización después de la terminación de la jornada de trabajo.

3. La Empresa patrocinará para estudiar en el SENA tantos aprendices, entre hijos de pensionados y trabajadores activos, cuantos cupos el SENA conceda. En el patrocinio para familiares de los trabajadores se preferirá la antigüedad de éste al servicio de la Empresa.

4. Para estudios universitarios o técnicos, la Empresa adaptará el horario de trabajo al de estudios, para ciento treinta (130) trabajadores que estén cursando o inicien carrera o estudios técnicos.

CLÁUSULA 46ª. FONDO ROTATORIO DE EDUCACIÓN.

La Empresa incrementará este Fondo durante la vigencia de la presente Convención, a la suma de un mil millones de pesos m.l (\$1.000'000.000), para el préstamo con destino al pago de matrículas, textos escolares, zapatos, overoles, de los hijos o hijastros de los trabajadores oficiales que dependan económicamente de éstos.

Los préstamos de educación no causarán interés. Dicho Fondo y el otorgamiento de los préstamos continuará siendo manejado por el Comité de Vivienda y Educación, de acuerdo a su reglamento; las diferencias que surjan en su aplicación serán sometidas a la decisión de la Gerencia General de la Empresa.

CAPÍTULO IX

VIVIENDA

CLÁUSULA 47ª. COMITÉ DE VIVIENDA Y EDUCACIÓN.

El Comité de Vivienda y Educación será compuesto por dos (2) miembros de la Empresa con voz y voto, y dos (2) miembros del Sindicato con voz y voto, y tendrá la facultad de reglamentar y aplicar los Fondos de Vivienda, Educación y Médico Quirúrgico.

PARÁGRAFO: A las reuniones del Comité de Vivienda y Educación podrá asistir un (1) representante de las Subdirectivas del Sindicato en calidad de observador y tendrá derecho a voz, previa cita del Comité.

CLÁUSULA 48ª. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.

Para la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la Empresa realizará un aporte adicional a dicho Fondo por la suma de tres mil millones de pesos m.l (\$3.000'000.000). El fondo rotatorio de vivienda queda en un valor total de catorce mil sesenta y ocho millones de pesos (\$14.068.000.000).

Estos aportes adicionales estarán destinados exclusivamente a atender las solicitudes de crédito de vivienda por primera vez. En el evento de no existir solicitudes de préstamo de vivienda por primera vez, los recursos se destinarán a atender las solicitudes de segunda vez.

Todos los préstamos nuevos a partir de la vigencia de la presente convención generarán una pignoración del cincuenta por ciento (50%) de las cesantías del trabajador.

Todos los préstamos nuevos y otorgados a partir de la fecha estarán sometidos a las siguientes normas generales:

1. Para los trabajadores que devenguen hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales, el interés será del cuatro por ciento (4%) anual.
2. Para los trabajadores que devenguen más de seis (6) salarios mínimos legales mensuales, el interés será del seis por ciento (6%) anual.

CAPÍTULO X

OTRAS PRESTACIONES

CLÁUSULA 49ª. INTERESES A LAS CESANTÍAS.

La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores, intereses del doce (12%) por ciento anual, sobre los saldos que en diciembre treinta y uno (31) de cada año o en las fechas del retiro definitivo del trabajador o de la liquidación parcial de cesantías, tengan a su favor por concepto de esta prestación.

Los intereses de que trata el inciso anterior, deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron o de la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantías, cuando se produjere antes del treinta y uno (31) de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

CLÁUSULA 50ª. PLAZO PARA PAGO DE PRESTACIONES.

Los trabajadores que salgan en uso de vacaciones, recibirán la remuneración correspondiente a las mismas, a más tardar el día anterior hábil a aquel en que comiencen a disfrutar de ellas. Se exceptúa el caso del trabajador que autorice por escrito el aplazamiento de la liquidación y/o del pago por razones personales.

El plazo legal de sesenta (60) días del que disfrutaban la Empresa a partir de la desvinculación del trabajador, para la liquidación y pago de los salarios y de las prestaciones correspondientes, se disminuye a treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que el trabajador se haya puesto a paz y salvo con la Empresa, en lo que depende de su acción, como son los casos de cartera, préstamos de Biblioteca y de Administración Documentos. Se exceptúa la prestación de jubilación, cuyo reconocimiento se seguirá tramitando de acuerdo con los términos legales.

CLÁUSULA 51ª. SEGURO EXTRALEGAL.

En caso de muerte o invalidez de un trabajador amparado por la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa cubrirá el seguro extralegal que tenga establecido.

CAPÍTULO XI OTROS SERVICIOS

CLÁUSULA 52ª. PROVEEDURÍA.

La Empresa continuará prestando a los trabajadores amparados por la presente convención colectiva los servicios de proveeduría, en las mismas condiciones y cobertura que actualmente otorga.

La Empresa pondrá especial empeño en estudiar y resolver satisfactoriamente las reclamaciones que haga el sindicato sobre proveeduría, casino y servicio social.

CLÁUSULA 53ª. PUBLICACIÓN.

La Empresa procederá a recopilar las normas convencionales y arbitrales vigentes. Su texto se publicará y distribuirá en forma gratuita a los trabajadores. A la organización Sindical se le entregarán trescientos (300) ejemplares de dicho texto, ya recopilado.

CLÁUSULA 54ª. SERVICIO SOCIAL.

El Servicio Social de la Empresa no intervendrá para nada en la aplicación de las cláusulas de las Convenciones Colectivas suscritas entre EPM Telecomunicaciones S.A. ESP y el Sindicato.

CLÁUSULA 55ª. OTROS SERVICIOS EN MEDELLÍN.

1. La Empresa asumirá el setenta y cinco (75%) por ciento, del costo de uniformes y zapatos para deportes en las distintas disciplinas, con sujeción a lo establecido en el Reglamento de Deportes de la Entidad.

2. La Empresa integrará el Comité de Seguridad Industrial de conformidad con el Decreto 614 de 1984.

CLÁUSULA 56ª. VENTA DE REFRESCOS.

En los sitios en que así se requiere por el número de trabajadores que allí laboren, la Empresa dará permiso al Sindicato para que organice, por sí mismo o por intermedio de algún trabajador, ventas de gaseosas, cigarrillos y artículos varios de consumo y facilitará al efecto los locales adecuados.

CLÁUSULA 57ª. CAFETERÍA DEL ALMACÉN GENERAL.

Las Empresas aportaran al Sindicato, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la suma de cinco millones de pesos m.l (\$5´000.000) mensuales, para el funcionamiento de la cafetería del Almacén General, creada por el literal b) de la Cláusula Décimo Octava de la Convención Colectiva de 1977. La administración y funcionamiento de esta cafetería estará sometida a la misma reglamentación establecida al momento de su creación.

NOTA: Este beneficio se mantiene sin que implique doble erogación, para Empresas Públicas de Medellín ESP y EPM Telecomunicaciones.

CLÁUSULA 58ª. PROTECCIÓN A LOS CONDUCTORES Y DAÑOS.

a. Al trabajador de la Empresa que desempeñe las funciones de conductor y se viere privado de la libertad por razón de un accidente de tránsito ocurrido durante el servicio y por razón del mismo, se le reconocerá el salario completo hasta por tres (3) meses. Este beneficio lo perderá el conductor que al momento del accidente se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos, sustancias alucinógenas o drogas enervantes.

. Si la Empresa estimare que hubo culpa del trabajador, absteniéndose por tanto de pagarle el salario, le otorgarán, sin embargo, un préstamo por el valor del mismo, equivalente a un lapso no mayor de un (1) mes, sujeto al reembolso que fije el reglamento del Fondo Rotatorio de Calamidad Doméstica o Urgencia Familiar.

Pero si posteriormente fuere absuelto por las autoridades competentes, tendrá derecho al pago de los salarios que hubiere dejado de percibir por la detención preventiva.

c. La Empresa prestará asistencia jurídica inmediatamente al trabajador detenido en virtud de accidente de tránsito ocurrido durante y por razón del servicio, por intermedio de uno de sus abogados.

La Empresa se compromete, en caso de no tener abogado disponible en la División Jurídica, a contratar los servicios de uno por su cuenta. Los avisos de cualquier accidente de tránsito deben ser dados primero al jefe de la División Jurídica, para que se encargue de la situación jurídica del conductor.

d. El avalúo de los daños será efectuado por tres (3) talleres, de una lista elaborada por la Empresa, dos (2) de ellos a elección del trabajador y uno (1) a elección de la Empresa, y se acogerá el más favorable al trabajador.

e. Salvo autorización expresa del trabajador, para que la Empresa pueda cobrar los daños a los conductores, será necesaria, previa declaratoria de responsabilidad del conductor por parte de la autoridad fiscal o judicial correspondiente. En caso de que el conductor acepte el pago, sin mediar intervención de las autoridades mencionadas, la Empresa le devolverá los repuestos que hubieren sido cambiados. En todos los casos, la Empresa le entregará al conductor una factura detallada de los gastos de reparación.

f. Los conductores entregarán el carro en el Taller para todo lo relacionado con el servicio de mecánica, engrase, reparaciones o mantenimiento. El lavado previo a estos servicios, así como el montaje de llantas, no será hecho por el conductor del vehículo. También se incluye este servicio para las Centrales.

g. Se concederá por la Empresa, previa comprobación de la fecha de expedición de la licencia respectiva, a los conductores, un permiso remunerado hasta por un (1) día, para que efectúen ante las autoridades de Tránsito las diligencias necesarias de refrendación o revalidación de la licencia de conducción.

Expedirán además, los exámenes médicos que al efecto el conductor requiera, lo que harán a través del Departamento Médico. Así mismo, La Empresa asumirá el cien por ciento (100%) del valor que el trabajador requiera consignar a favor del INTRA y del que deba pagar directamente en la Secretaría de Transportes y Tránsito respectiva, por concepto de refrendación o revalidación de la licencia de conducción. Este beneficio se otorgará a los trabajadores que en cumplimiento de sus funciones requieran de la conducción de vehículos de la Entidad, y para los cuales se necesiten estas licencias.

Igualmente la Empresa se compromete a afiliarlos a una Entidad que brinde los servicios de casa cárcel, y brindarles a través de esa entidad asesoría jurídica contravencional, civil y penal, en relación con accidentes de tránsito ocurridos durante el servicio y por razón del mismo.

h. El conductor de la Empresa, que por causa y razón de su oficio, labore horas extras después de las 10:00 de la noche, por cada día de labor, recibirá la suma de hasta cuatro mil doscientos veinte pesos m.l. (\$4.220), para cubrir el valor de su transporte, desde el sitio de parqueo del vehículo al lugar de su residencia, pagaderos de los fondos de las cajas menores de las dependencias