

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P. CETSA  
E.S.P  
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA  
SINTRAELECOL

### CAPÍTULO I

#### ARTÍCULO 1: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

En Cali, a los veinte (20) días del mes de octubre de 2021, se reunieron por una parte JULIAN DARIO CADAVID VELASQUEZ, MARTHA ISABEL REINOSO ZAMORA, CARLOS FELIPE BEDOYA JIMENEZ en representación de la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P., CETSA E.S.P. y por la otra parte JORGE ENRIQUE VIVI APONTE, LUIS HERNAN ZÚÑIGA RUIZ, JAIRO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ y NELSON LARGACHA CAMACHO negociadores designados por SINTRAELECOL, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual regula las relaciones colectivas entre CETSA E.S.P y sus trabajadores afiliados a Sintraelecol, producto del acuerdo integral y definitivo logrado en la negociación colectiva del pliego de peticiones presentado a la empresa por la organización sindical el día 26 de agosto de 2019, convención colectiva que se materializa en los siguientes artículos:

#### ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará en su totalidad a los trabajadores de CETSA E.S.P. afiliados a SINTRAELECOL.

#### ARTÍCULO 3: ESTABILIDAD LABORAL

CETSA E.S.P garantizará la estabilidad de sus trabajadores y la participación del Recurso Humano como base de desarrollo de la Empresa. En los casos de terminación de contratos de trabajo por justa causa aplicará los procedimientos y trámites constitucionales, legales y convencionales.

##### Parágrafo 1: Comité Laboral

Se creará el Comité Laboral conformado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) de la Empresa, como órgano de comunicación entre el Sindicato y la Empresa para la interpretación y reglamentación de los servicios, auxilios y fondos que se establecen en la presente Convención Colectiva y escuchar en descargos a los afiliados al Sindicato en los términos del procedimiento disciplinario cuando llegue a esta instancia.

Se reunirán ordinariamente en los últimos diez (10) días hábiles de cada mes y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo determinen.

##### Parágrafo 2: Régimen Disciplinario

El procedimiento a seguir por parte del superior inmediato en los casos de falta disciplinaria o violación de las normas legales, contractuales o reglamentarias, se adelantarán en quince (15) días calendario a partir de la fecha de conocido el hecho.



## Procedimiento:

Conocido por el superior inmediato la falta en que ha incurrido el trabajador y efectuada su verificación, procederá a:

- a. El jefe de la dependencia pasará comunicación escrita al trabajador, con indicación de la falta; una vez recibida la comunicación por el trabajador, tendrá un término de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos por escrito.
- b. Si los descargos no son satisfactorios o no han sido presentados por el trabajador, el jefe de la dependencia comunicará al Jefe de Gestión Humana con copia al Sindicato.

Gestión Humana citará con una antelación mínima de 48 horas, al trabajador y al jefe inmediato, copia de lo cual se enviará al Sindicato, con el fin de escuchar al primero en descargos ante el Comité Laboral, de lo cual se levantará acta.

En este caso, uno de los representantes del Sindicato ante el Comité Laboral disfrutará de permiso remunerado el día anterior a la reunión del Comité Laboral con el fin de preparar las diligencias propias del mismo.

c. Después de haber oído al trabajador en descargos ante el Comité Laboral, en un término no mayor de cinco (5) días hábiles, se comunicará por escrito al trabajador la decisión final que CETSA E.S.P. haya tomado al respecto, de la cual se enviará copia al Comité Laboral.

CETSA E.S.P. aplicará el procedimiento anterior y no tendrá efecto alguno la sanción que se imponga, desconociendo el procedimiento establecido y el régimen disciplinario, por lo tanto se entenderá que no hubo solución de continuidad del contrato de trabajo.

## ARTÍCULO 4: SUSTITUCION PATRONAL

La sola Sustitución Patronal de CETSA E.S.P no extingue, modifica, ni suspende los Contratos de Trabajo.

Se entiende por Sustitución Patronal todo cambio de CETSA E.S.P. por otro Patrono siempre que subsista la identidad, sea parcial o total del establecimiento.

Cuando se produzca el fenómeno de sustitución patronal continuará vigente la Convención Colectiva de Trabajo, laudos arbitrales, acuerdos suscritos entre CETSA E.S.P. y SINTRALECOL.

La sustitución de CETSA E.S.P. no afectará los derechos consagrados a favor de los trabajadores sindicalizados beneficiarios de esta Convención Colectiva, ni tampoco se afectarán los derechos de SINTRALECOL.

## ARTÍCULO 5: DEFINICIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

En los Contratos de Trabajo que celebre la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. respetará los principios laborales vigentes que prevalecerán sobre cualquier ritualidad dentro de la Ley.



El principio de la primacía de la realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad o forma que tienda a desconocer o transformar en fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

Los Contratos de Trabajo serán indefinidos pero podrán celebrarse por duración de obra o a término fijo para labores accidentales, ocasionales y transitorias de acuerdo con las necesidades del servicio y por el tiempo que dure la labor.

## CAPÍTULO II

### RÉGIMEN SINDICAL

#### ARTÍCULO 6: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL con Personería Jurídica 1983 del 3 de julio de 1975, como Representante Legal de sus trabajadores afiliados a SINTRAELECOL y reconocerá las reformas que SINTRAELECOL haga a los estatutos que sean aprobados de acuerdo con la Ley por el Ministerio del Trabajo o la entidad correspondiente.

#### ARTÍCULO 7: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

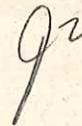
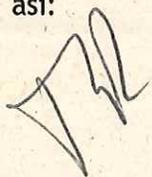
La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. dará cumplimiento a la Ley respecto de los descuentos de las cuotas sindicales:

1. Cuotas Ordinarias: El Sindicato entregará a la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. el listado de sus afiliados en cada una de las seccionales y la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. girará el ochenta por ciento (80%) del valor de la cuota sindical a cada subdirectiva y el veinte por ciento (20%) a la Tesorería de SINTRAELECOL Nacional.
2. Cuotas Extraordinarias: Igualmente dará cumplimiento al descuento de las cuotas extraordinarias aprobadas por las asambleas seccionales de SINTRAELECOL en la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. o en la Asamblea Nacional de Delegados.
3. Cuotas por Beneficios de Convención: Por cada año de vigencia convencional y por una sola vez, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. descontará a los trabajadores sindicalizados, el cincuenta por ciento (50%) del incremento salarial del primer mes y girará por este concepto el setenta por ciento (70%) a cada Seccional y el treinta por ciento (30%) a la tesorería de SINTRAELECOL Nacional.

#### ARTÍCULO 8: PERMISOS SINDICALES, GASTOS DE VIAJE, ASAMBLEA Y AUXILIOS

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. respetará el ejercicio del derecho de Asociación Sindical y reconocerá seis (6) meses más de fuero sindical de lo que concede la Ley.

Igualmente concederá permiso remunerado y gastos de viaje de acuerdo con la reglamentación de la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., así:



- a) Diez (10) permisos durante la vigencia de la convención colectiva para asistir a cursos sindicales de capacitación, foros o seminarios.
- b) Para un delegado elegido a la Asamblea Nacional por el tiempo que dure dicho evento más un (1) día antes y un (1) día después de conformidad a los estatutos de SINTRAELECOL.

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá al Sindicato por una sola vez la suma de Veinte Millones de pesos (\$20.000.000,00), los cuales serán pagados dentro de los 30 días siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo. Igualmente, reconocerá un auxilio de tres millones de pesos (\$3.000.000,00) para los años 2021, 2022 y 2023 para gastos de Asamblea, que se pagarán en el mes siguiente al inicio de cada uno de esos años de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

#### ARTÍCULO 9: PERMISOS PARA DILIGENCIAS SINDICALES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. concederá dos (2) días de permiso hombre/al mes, no acumulables, para realizar actividades sindicales. El permiso deberá ser solicitado con una antelación de tres (3) días hábiles.

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN ECONÓMICO SALARIOS - PRIMAS

#### ARTÍCULO 10: REAJUSTE Y AUMENTO DE SALARIOS

Para el año 2020 el incremento de los salarios básicos mensuales vigentes al 31 de diciembre de 2019 fue del cuatro punto ocho por ciento (4.8%), el cual se aplicó a partir de enero del año 2020.

Para el año 2021 el incremento de los salarios básicos mensuales vigentes al 31 de diciembre de 2020 fue del cuatro por ciento (4%), el cual se aplicó a partir de enero del año 2021.

Para los años 2022 y 2023, se incrementarán los salarios básicos de cada uno de los trabajadores de CETSA E.S.P. afiliados a SINTRAELECOL así:

- a. Para el año 2022, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional del 2021, más 2 puntos.
- b. Para el año 2023, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional del 2022, más 2 puntos.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El resultado de este incremento se aproximará por exceso a los mil pesos (\$1.000,00) siguientes.

#### ARTÍCULO 11: CESANTÍAS E INTERESES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. abonará anualmente al Fondo de Cesantías escogido por el trabajador un mes de salario en cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. Este abono se hará en el mes de enero.

## PARÁGRAFO 1: Ingreso base para la liquidación

Para liquidar las cesantías y abonarlas en la cuenta individual de los trabajadores, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. tendrá en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo; ninguno de los beneficios, auxilios ó primas extralegales tiene carácter de salario, para ningún efecto legal.

## PARÁGRAFO 2: Intereses de la cesantía

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. cancelará directamente a los trabajadores intereses legales del 12% anuales o proporcionales por fracción, a más tardar el 20 de enero de cada año.

## ARTÍCULO 12: PRIMAS EXTRALEGALES Y BONIFICACIONES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá las siguientes primas extralegales y bonificaciones, las cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.

### Prima de Vacaciones:

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., pagará una prima de vacaciones de veinte (20) días de salario básico, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, cuando el trabajador salga a disfrutarlas.

Si por cualquier causa se da por terminado el contrato de trabajo, la prima de vacaciones se pagará proporcionalmente al tiempo laborado, siempre y cuando se hayan causado las vacaciones en los términos legales.

### Prima extralegal de junio:

Dentro de los primeros cinco (5) días del mes de junio la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de trabajo una prima extralegal equivalente a un total de veinte (20) días de salario básico. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, siempre y cuando se haya causado el derecho a la prima legal.

### Prima extralegal de Diciembre:

Dentro de los primeros cinco (5) días del mes de diciembre la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo una prima extralegal equivalente a un total de treinta (30) días de salario básico. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, siempre y cuando se haya causado el derecho a la prima legal.

### Prima extralegal por días 31

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CETSA E.S.P. pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL una prima extralegal de cinco (5) días de salario básico diario para aquellos que hubiesen estado vinculados entre el 01 septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en que se realiza el pago y proporcional para quienes hubiesen ingresado con posterioridad al 01 de septiembre. Esta prima se pagará dentro de los 15 primeros días del

mes de septiembre de cada año. Para el año 2021 será pagado dentro de los 10 días calendario siguientes a la firma de la presente Convención.

Esta prima extralegal no será constitutiva de salario, ni tendrá incidencia prestacional.

#### Bonificación Año Cumplido

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a partir de la vigencia de la presente Convención, a los trabajadores que se beneficien de la misma, un reconocimiento económico por año de servicio cumplido equivalente a quince (15) días de salario básico mensual.

#### Bonificación por Reconocimiento de Pensión

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará una bonificación de ciento veinte (120) días de salario básico, a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, a quienes les sea reconocida la pensión por vejez o invalidez y se retiren de la empresa en ese momento. Este pago se hará en la liquidación definitiva del contrato de trabajo.

### CAPÍTULO IV

#### AUXILIOS ESPECIALES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, los siguientes auxilios especiales, los cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.

#### ARTÍCULO 13: AUXILIO PARA ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO

a- La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a partir de la firma de la presente convención a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva un auxilio para montura, lentes y lentes de contacto de hasta seiscientos mil pesos mcte (\$600.000,00.)

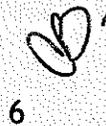
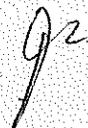
Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

**PARÁGRAFO 1:** El reconocimiento del auxilio por lentes de contacto es independiente de los otros auxilios y se tendrá derecho a él una sola vez por período, excepto por cambio de fórmula.

**PARÁGRAFO 2:** El auxilio de anteojos se reconocerá siempre y cuando sea:

1. Por prescripción médica, por primera vez.
2. Por cambio de fórmula de los lentes.
3. En caso de rotura, cuando no se haya recibido auxilio en los doce (12) últimos meses.



b- El auxilio de anteojos podrá ser destinado, por una sola vez, para cirugía refractiva por los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, hasta por un valor de ochocientos once mil seiscientos noventa pesos mcte (\$811.690,00) a partir de la vigencia de la presente convención colectiva.

Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022; más 2 puntos.

Este beneficio se reconocerá de acuerdo con la reglamentación que se establezca para tal fin, con las siguientes condiciones:

1. Los auxilios de anteojos y lentes de contacto son excluyentes con la cirugía refractiva.
2. Prescripción de médico especializado de la EPS o del Servicio del Plan Complementario
3. Que este servicio no sea cubierto por el POS ni el Plan Complementario.
4. Este servicio se autorizará previa validación del equipo de seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento operará como reembolso.

El Trabajador podrá acceder al auxilio de anteojos y lentes de contacto en el siguiente período previo cumplimiento de los requisitos para dichos auxilios.

#### ARTICULO 14: AUXILIO DE ANTEOJOS, MONTURA O LENTES DE CONTACTO PARA HIJO(S), CÓNYUGE O COMPAÑERA(O) PERMANENTE

CETSA E.S.P. reconocerá un auxilio anual por un tope máximo de hasta doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) para el reembolso por compra de monturas, anteojos o lentes de contacto de hijo(s) menores de 25 años, cónyuge o compañera(o) permanente de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva. Este auxilio extralegal pactado no constituye salario, ni tiene incidencia prestacional.

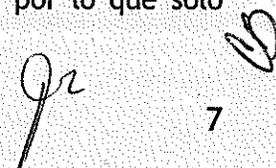
 Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

**Parágrafo 1:** El auxilio se reconocerá siempre y cuando:

- a) Presente la prescripción médica expedida por un oftalmólogo, por primera vez.
- b) Por cambio de fórmula de los lentes, siempre y cuando no se haya recibido auxilio en los últimos 12 meses.
- c) En todo caso siempre deberá presentar la factura de una óptica legalmente constituida.

**Parágrafo 2:** cuando dos trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo sean cónyuges o compañeros permanentes, no habrá duplicidad de este beneficio, por lo que solo aplicará para uno de los dos.



## ARTÍCULO 15: SEGURO POR INVALIDEZ Y MUERTE

CETSA E.S.P. mantendrá la contratación con una Compañía de Seguros legalmente establecida en Colombia, de una póliza colectiva de vida que ampare en caso de incapacidad total y permanente o muerte del trabajador, a quienes éste designe como beneficiarios o en su defecto acrediten legalmente su condición de herederos. Esta póliza cubrirá individualmente el equivalente a treinta (30) mensualidades del último salario devengado en caso de incapacidad total y permanente o muerte natural; sesenta y cinco (65) mensualidades del último salario devengado por muerte accidental y noventa (90) mensualidades del último salario devengado por muerte en secuestro, intento de secuestro o en evento terrorista.

## ARTÍCULO 16: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., a partir de la firma de la presente convención, reconocerá por sus gastos funerarios hasta la suma de tres millones trescientos noventa y siete mil doscientos nueve pesos mcte (\$3.397.209,00).

Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

Estos valores los reconocerá la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. directamente a quien haya prestado los respectivos servicios funerarios o, si fuere el caso, a quien acredite haberlos pagado.

 En caso de fallecimiento de un trabajador Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo en sede diferente al lugar donde reside, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará los gastos de traslado de éste hasta el lugar de residencia.

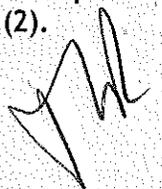
## ARTÍCULO 17: NACIMIENTO DE HIJOS

Por el nacimiento de cada hijo, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá un auxilio equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente previa presentación del registro civil de nacimiento del hijo.

Se tendrá derecho a la licencia de paternidad de acuerdo con Ley Maria.

La licencia de paternidad no es acumulable y deberá ser disfrutada inmediatamente después de la fecha del nacimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término de la licencia de paternidad.

PARÁGRAFO 1: Cuando dos (2) trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva sean cónyuges o compañeros permanentes, se reconocerá el auxilio por nacimiento únicamente a uno de los dos (2).



## ARTÍCULO 18: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero (a) permanente del trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, debidamente registrados en la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., a partir de la firma de la presente convención reconocerá un auxilio de un millón trescientos trece mil novecientos noventa y tres pesos mcte. (\$1.313.993,00).

Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

Se tendrá derecho a una Licencia remunerada por luto, de acuerdo con lo que establezca la Ley, de cinco (5) días hábiles, en caso de fallecimiento cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Esta Licencia no es acumulable y deberá tomarse inmediatamente después de la fecha de fallecimiento.

En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

## CAPÍTULO V SALUD, EDUCACIÓN, CALAMIDAD DOMÉSTICA

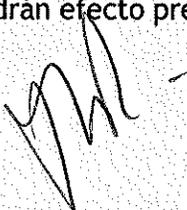
### ARTÍCULO 19: SALUD

La Compañía de Electricidad de Tuluá E.S.P. facilitará a los beneficiarios de la presente Convención Colectiva su vinculación a la E.P.S. que ofrezca las coberturas y valores asegurados que respondan a las necesidades de los trabajadores y su núcleo familiar.

Plan Complementario: comprenderá hasta el ochenta y siete punto cinco por ciento (87.5%) del costo del plan complementario por cobertura familiar, escogido dentro de las seleccionadas por la Compañía de Electricidad Tuluá S.A. E.S.P.

### ARTÍCULO 20: EDUCACION HIJOS DEL TRABAJADOR

la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes auxilios educativos, los cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.



## Auxilio para Mensualidades y Semestres

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a los hijos menores de 25 años que no trabajen y dependan económicamente de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, el cien (100%) del valor pagado por pensiones o semestre sin exceder los topes siguientes:

TECNOLOGÍA Y UNIVERSIDAD la suma de dos millones quinientos setenta y ocho mil doscientos cuarenta pesos mcte. (\$2.578.240,00).

GUARDERÍA, PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA la suma de doscientos cincuenta y siete mil doscientos diecisiete pesos mcte. (\$257.217,00).

Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

## ARTÍCULO 21: AUXILIO ANUAL DE EDUCACIÓN

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. dará a todos los trabajadores beneficiarios de la convención Colectiva, anualmente, por una sola vez, por cada hijo que estudie menor de 25 años, no trabaje y dependa económicamente del trabajador, un auxilio de setecientos cuatro mil novecientos veintiún pesos mcte. (\$704.921,00).

Para el año 2022, el valor del auxilio del año 2021, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2021, más 2 puntos.

Para el año 2023, el valor del auxilio del año 2022, será incrementado en un porcentaje equivalente IPC (Índice de Precios al Consumidor) causado nacional para el año 2022, más 2 puntos.

 **PARÁGRAFO:** En el período siguiente la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará el auxilio solamente cuando el trabajador presente el certificado de aprobación del curso anterior.

## ARTÍCULO 22: AUXILIO ESPECIAL POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Cuando un trabajador Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo fallezca, sus hijos gozarán de un auxilio especial para educación equivalente al cien por ciento (100%) del valor pagado por concepto de matrícula y pensiones durante el año siguiente al fallecimiento.

**PARÁGRAFO:** Los auxilios educativos contenidos en los artículos números 18, 19 y 20 se otorgarán de acuerdo con la reglamentación que la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. establezca.



## ARTÍCULO 23: CALAMIDAD DOMÉSTICA

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. concederá préstamos de calamidad doméstica (plenamente comprobada) a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo hasta por diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

Estos préstamos serán tramitados con base en la reglamentación que se establezca para tal fin.

## CAPÍTULO VI

### VARIOS

## ARTÍCULO 24: JORNADA LABORAL

La jornada máxima semanal de trabajo será de 44 horas, la cual será reglamentada por la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. de acuerdo con las necesidades del servicio esencial que esta presta.

## ARTÍCULO 25: VACACIONES

El valor del descanso remunerado de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

### Parágrafo 1.

Para efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como hábil.

## ARTÍCULO 26: DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO REMUNERADO

CETSA E.S.P. concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL, un (1) día hábil de descanso, remunerado con el salario básico diario, que deberá ser disfrutado cada vez que cumpla un año de servicio junto con el periodo de vacaciones.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CETSA E.S.P. concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL, como "Días emocionales de descanso", dos (2) días hábiles de trabajo al año de descanso, remunerado con el salario básico diario, que deberá ser disfrutado previo acuerdo con el líder en cualquier día dentro del año calendario, con el objetivo de que el trabajador afiliado pueda compartir con su familia. Los días no son acumulables en caso de no ser disfrutados dentro del año calendario.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CETSA E.S.P. concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL, como "Día para ti", un (1) día hábil de trabajo al año de descanso remunerado con el salario básico diario, que deberá ser disfrutado previo acuerdo con el líder en cualquier día dentro del año calendario, con el objetivo de que el trabajador afiliado pueda compartir con su familia. Los días no son acumulables en caso de no ser disfrutados dentro del año calendario.

Estos beneficios extralegales pactados no constituyen salario, ni vacaciones, ni tienen incidencia prestacional.

## ARTÍCULO 27: INCAPACIDADES

Durante el tiempo de las incapacidades que expida la EPS ó la ARL, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. le garantizará y pagará directamente al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva el ciento por ciento (100%) de su salario básico diario por cada día de incapacidad hasta por ciento ochenta (180) días y efectuará el recobro a la EPS ó la ARL, según sea el caso y previo endoso de la certificación correspondiente.

## ARTICULO 28: TRANSPORTE TRABAJADORES CENTRALES RUMOR Y RIO FRIO.

CETSA E.S.P. suministrará el servicio de transporte a los operadores y demás trabajadores del turno; el traslado se hará desde las centrales hasta las oficinas en la variante y viceversa.

## ARTÍCULO 29: DOTACIONES

A los trabajadores, CETSA E.S.P. entregará en las condiciones de Ley cuatro (4) dotaciones de ropa y calzado anuales. Esta ropa y calzado serán de buena calidad y adecuada para el oficio que desempeñe haciendo previamente las pruebas técnicas y deberá utilizarse obligatoriamente durante las labores.

## ARTÍCULO 30: CONVENIO PARA EL FOMENTO DEL AHORRO

Con el propósito de fomentar el ahorro a mediano y largo plazo de los trabajadores aportantes, para su beneficio y el de sus familias, CETSA establecerá un convenio con una Administradora de Pensiones (AFP) encargada de la administración de los recursos que aporten voluntariamente los trabajadores beneficiarios de la presente convención y la Empresa.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL que tengan una antigüedad en CETSA E.S.P. inferior a 11 años y que sean aportantes del convenio podrán hacer un aporte de hasta el cinco por ciento (5%) de la asignación básica mensual y CETSA E.S.P. hará un aporte por una suma igual.

Para los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL que tengan una antigüedad en CETSA E.S.P. superior a 11 años e inferior a 21 años y que sean aportantes del convenio podrán hacer un aporte de hasta el seis por ciento (6%) de la asignación básica mensual y CETSA E.S.P. hará un aporte por una suma igual.

Para los trabajadores afiliados SINTRAELECOL que tengan una antigüedad en CETSA E.S.P. superior a 21 años y que sean aportantes del convenio podrán hacer un aporte de hasta el siete por ciento (7%) de la asignación básica mensual y CETSA E.S.P. hará un aporte por una suma igual.

Los aportes extralegales aquí pactados no constituyen salario, ni tienen incidencia prestacional.

Parágrafo 1: Para la reglamentación de este convenio la organización sindical tendrá un representante, siempre y cuando trabajadores sindicalizados hagan parte del convenio.

## ARTÍCULO 31: VIVIENDA

Cuando la empresa asigne préstamos de vivienda, antes de comunicar a los beneficiarios, informará a la organización sindical.

## ARTÍCULO 32: BONO POR LOGRO DE METAS

Se establecerán incentivos para reconocer el cumplimiento de metas. Dichos incentivos o bonificaciones que se llegaren a reconocer por los resultados en vigencia de la presente Convención Colectiva serán pagos no constitutivos de salario para ningún efecto legal, ni tienen incidencia prestacional alguna, ni constituyen base de cotización para ningún efecto, sin perjuicio de las excepciones legales establecidas.

## ARTÍCULO 33: FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. asumirá los costos de impresión de 75 ejemplares de la codificación de la presente Convención Colectiva y 75 memorias USB con la convención digitalmente almacenada. Dicha impresión se hará dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

## ARTÍCULO 34: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de cuatro (4) años, desde el 03 de agosto de 2019 hasta el 04 de agosto de 2023, pero los beneficios pactados en ella no serán retroactivos y solo se harán efectivos a partir de la fecha de la firma de la Convención.

La presente Convención Colectiva se firma a los 20 días del mes de octubre de 2021.

Por COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P



JULIAN DARIO CADAUID VELASQUEZ

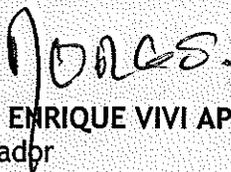


MARTHA ISABEL REINOSO ZAMORA



CARLOS FELIPE BEDOYA JIMENEZ

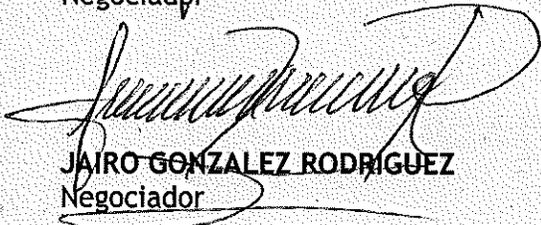
Por SINTRAELECOL,



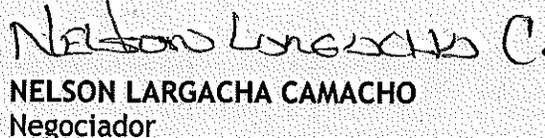
JORGE ENRIQUE VIVI APONTE  
Negociador



LUIS HERNAN ZÚÑIGA RUIZ  
Negociador



JAIRO GONZALEZ RODRIGUEZ  
Negociador



NELSON LARGACHA CAMACHO  
Negociador