



Convención Colectiva de Trabajo

celebrada entre Transportadora de Gas
Internacional S.A. ESP y el Sindicato
de Trabajadores de La Energía
de Colombia -Sintraelec



TGI
Grupo Energía Bogotá

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAELECOL

En Bogotá D.C., a los veintiuno un (21) días del mes de marzo de dos mil veinticuatro (2024), a instancias del Señor Viceministro de Relaciones Laborales, Doctor Edwin Palma Egea, nos reunimos en las instalaciones del Ministerio de Trabajo,

En representación de la empresa TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP, sociedad anónima constituida mediante Escritura Pública N° 67 del 16 de febrero de 2007, otorgada en la Notaría (Once) 11 del Círculo de Bucaramanga, las siguientes personas: Eduardo Salcedo Zambrano, Lynda Murillo Gutiérrez, Dalila Hernández Corzo y Johanna Murillo Rubiano y como asesor el Dr. Iván Quintero;

Y en representación de la organización sindical el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL, con Personería Jurídica N°1.983 de julio 3 de 1975, las siguientes personas: Heriberto Avendaño García en su calidad de presidente nacional y representante legal y en calidad de negociadores Diana Carolina Botia Contreras, Jorge Adalberto Moreno Durán, Julián Eduardo Mendoza Rojas, Sergio Gustavo García Londoño y Carlos Roncancio Castillo como asesor de la organización sindical.

Todos mayores de edad y con poderes y facultades suficientes para comprometer a sus representados, para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo a que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego de peticiones que presento la Organización Sindical SINTRAELECOL el pasado 29 de noviembre de 2023. Esta presente Convención Colectiva comprende y compila la totalidad de

acuerdos y beneficios pactados entre las partes, por lo cual se constituye en el único acuerdo vigente, entre ellas:

Capítulo I Normas generales

Artículo 1°. Identificación de las partes. - La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre TRANSPORTADORA DE GAS INTERNACIONAL S.A. ESP, sociedad anónima constituida mediante Escritura Pública N° 67 del 16 de febrero de 2007, otorgada en la Notaría (Once) 11 del Círculo de Bucaramanga, quien en adelante se denominará “TGI S.A. ESP” o “la EMPRESA” y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL- con Personería Jurídica N°1.983 de julio 3 de 1975, quien en adelante se denominara “EL SINDICATO” o “SINTRAELECOL”.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo vigentes, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Artículo 2°. Declaración de cumplimiento. - La Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP en aplicación de los artículos 13, 38 y 39 de la Constitución Política, dará cumplimiento a las normas sobre el derecho de asociación, autonomía y libertad sindical e igualdad.

De la misma manera, la EMPRESA cumplirá con lo estipulado en los artículos 10, 67 y 406 del código sustantivo del trabajo, reconocimiento del fuero sindical, y derecho a la igualdad, así como a sus disposiciones reglamentarias.

Igualmente, la EMPRESA dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en la presente convención colectiva.

Artículo 3°. Campo de Aplicación. - La presente Convención Colectiva de Trabajo registrará integralmente las relaciones laborales entre la EMPRESA y sus trabajadores sindicalizados, tanto los que laboran actualmente, como los que llegare a contratar durante su vigencia, en los términos de ley, a excepción de los siguientes:

a) Trabajadores ocasionales o transitorios conforme lo establece el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Las personas que ocupen cargos de dirección, confianza y manejo desde el grado de Asesor de área.

Parágrafo: Las partes acuerdan expresamente que a los trabajadores que desempeñen cargos de Profesional Senior y Profesional Especialista no se les aplican los beneficios económicos de la presente convención colectiva de trabajo, a excepción del valor en la indemnización por despido sin justa causa (Artículo 46°. Estabilidad Laboral), de que trata esta convención, la cual aplicará para los contratos que finalicen sin justa causa, después del 1 de enero de 2024.

Artículo 4°. Sustitución Patronal. - Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se produce una sustitución patronal, se respetarán los derechos de los trabajadores de conformidad con las normas laborales vigentes al momento de la aplicación de la cláusula.

Artículo 5°. Vigencia de la Convención. - La vigencia de la Convención Colectiva será a partir del 01 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Parágrafo Transitorio: Los siguientes beneficios convencionales, enlistados a continuación, tienen efectos económicos, y son acordados entre las partes en la presente convención colectiva, tienen vocación de permanencia. Los eventuales incrementos

de las sumas a los que se refieren estos beneficios las partes se comprometen a negociarlos solo a partir del 31 de diciembre de 2028.

Campo de Aplicación	Permiso Especial para Matrimonio
Sustitución Patronal	Permisos remunerados y Auxilio Nacimiento
Aporte Económico Anual al Sindicato Nacional	Vacaciones en Tiempo
Aumento de Salario Básico	Orden de Disponibilidad
Salario Mínimo Convencional	Exámenes anuales de laboratorio
Prima de Vacaciones	Póliza Salud
Prima Extralegal Junio	Salario básico por enfermedad o accidente
Concepto para liquidar prestaciones	Seguro de vida
Viáticos	Capacitación
Auxilio para gastos de traslado de sede en forma permanente	Estabilidad Laboral
Auxilio Educación	Servicio Abogado
Auxilio Educación para Trabajadores	Bonificación por única vez
Auxilio de retiro por Pensión	IPC
Préstamos para Vivienda	Prima Extralegal de Navidad
Auxilio Alimentación	Prima de Bienestar Económico
Crédito Calidad de Vida	Auxilio al Hogar

Capítulo II Garantías sindicales

Artículo 6°. Reconocimiento sindical. - TGI S.A. ESP reconocerá al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -SINTRAELECOL-, como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados y también reconocerá como asesores a las Federaciones y Confederaciones a las que SINTRAELECOL esté afiliado o llegare a afiliarse, en materias relacionadas con el cumplimiento de la presente convención y demás normas legales.

Artículo 7°. Permisos sindicales remunerados. - TGI S.A. ESP reconocerá los siguientes permisos a los trabajadores sindicalizados:

7.1°. Asamblea nacional de delegados o congreso sindical del sector minero- energético: Hasta diez (10) delegados oficiales por año para asistir a una asamblea nacional ordinaria de delegados de SINTRAELECOL o un congreso sindical del sector minero- energético, hasta por cinco (5) días calendario de duración, incluido el desplazamiento. La empresa otorgará el transporte y viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI S.A. ESP y el trabajador asistente seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.

7.2°. Capacitación sindical: Hasta seis (6) trabajadores sindicalizados, (2) dos veces al año, con una duración máxima de cada evento de capacitación de cinco (5) días calendario, incluyendo desplazamiento. La EMPRESA otorgará el transporte y viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI S.A. ESP y el trabajador asistente seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.

7.3°. Evento internacional: Máximo tres (3) afiliados por año, hasta por quince (15) días calendario incluido el desplazamiento,

con un reconocimiento de viáticos, de conformidad con la tabla de viáticos establecida por la EMPRESA y los respectivos tiquetes aéreos de ida y regreso los cuales serán comprados directamente por la EMPRESA.

Parágrafo I: Todos los permisos que se tramiten deben ser puestos en conocimiento de la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI S.A. ESP o quien haga sus veces, o quien esta delegue, con una antelación no inferior a un (1) mes y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación o mantenimiento de la infraestructura de la EMPRESA o la prestación del servicio público de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la EMPRESA informará a SINTRAELECOL para proceder al remplazo del asistente, siempre y cuando la ausencia de dicho afiliado no genere la misma situación antes enunciada.

Parágrafo II: La asistencia a las actividades sindicales enunciadas anteriormente debe estar debidamente soportada con la entrega de copia de la invitación y prueba de la participación del trabajador. Estos soportes serán remitidos a la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI S.A. ESP o quien haga sus veces, o quien esta delegue.

Parágrafo III: Para el desplazamiento a asambleas nacionales de delegados oficiales de SINTRAELECOL o congresos del sector minero-energético, la EMPRESA otorgará el transporte y viáticos de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI S.A. ESP y el trabajador asistente seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.

Artículo 8°. Permisos Remunerados a Directivos Sindicales y Afiliados. - TGI S.A. ESP concederá permisos remunerados a los afiliados de SINTRAELECOL que deban cumplir actividades sindicales por un total de ocho (8) días al mes, no acumulables. El trabajador deberá acreditar la utilización de este permiso.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación no menor a cinco (5) días hábiles ante la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa o quien esta delegue, o quien haga sus veces.

La utilización de estos permisos no podrá ser simultánea por trabajadores del mismo centro de trabajo y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación o mantenimiento de la infraestructura de la EMPRESA o la prestación del servicio público de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la EMPRESA informará a SINTRAELECOL.

Artículo 9°. Permisos Remunerados a Directivos Sindicales.

- TGI S.A. ESP concederá permisos remunerados a los directivos sindicales de SINTRAELECOL que deban cumplir actividades sindicales por un total de cuatro (4) permisos nacionales al año, cada permiso hasta por dos (2) días para cuatro (4) directivos, no acumulables. TGI S.A. ESP reconocerá viáticos de conformidad con la tabla de viáticos establecida por la EMPRESA.

Parágrafo I: Todos los permisos que se tramiten deben ser puestos en conocimiento de la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI S.A. ESP o quien haga sus veces, o quien esta delegue, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación, mantenimiento de la infraestructura de la EMPRESA o la prestación del servicio público esencial de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la EMPRESA informará a SINTRAELECOL para proceder al remplazo del asistente, siempre y cuando la ausencia de dicho afiliado no genere la misma situación antes enunciada.

Artículo 10°. Permiso sindical permanente.

10.1° TGI S.A. ESP reconocerá un (1) permiso sindical permanente remunerado, con el salario promedio mensual, correspondiente

a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso, o el devengado en el cargo que ocupe el trabajador a la fecha en que inicie el permiso, el que resulte más favorable, a un (1) trabajador afiliado, en caso de resultar elegido en la junta directiva nacional de SINTRAELECOL o para integrar el comité ejecutivo de las federaciones o confederaciones a las que se encuentre afiliado SINTRAELECOL, por el tiempo que dure dicha designación. Este permiso se empezará a utilizar una vez se formalice la inscripción de la junta directiva nacional de SINTRAELECOL o comité ejecutivo de la federación o confederación mencionada.

10.2°. TGI S.A. ESP reconocerá un (1) permiso sindical permanente remunerado adicional al señalado en el numeral 10.1, con el salario promedio mensual, correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso, o el último devengado en el cargo que ocupe el trabajador a la fecha en que inicie el permiso, el que resulte más favorable, hasta para un (1) trabajador afiliado, elegido por el presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL, indicando el periodo. Este permiso se empezará a utilizar una vez se formalice la notificación a TGI S.A. ESP.

Parágrafo I: Quien ejerza permiso sindical permanente, tendrá un Auxilio de Actividad Sindical no salarial del veinte por ciento (20%) del salario básico devengado a partir de la vigencia, no aplica este reconocimiento o su proporción por el tiempo que el trabajador este de vacaciones, licencias o incapacidades. No constitutivo de salario.

Parágrafo II: TGI S.A. ESP reconocerá auxilio de alimentación por cada día hábil (no se incluyen sábados, vacaciones, licencias, festivos, incapacidades y días en comisión) a quienes se encuentren disfrutando los permisos sindicales permanentes, no constitutivo de salario. (Aplica el valor definido en el Artículo 28°. Auxilio de alimentación).

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 11°. Descuentos sindicales y paz y salvo. – TGI S.A. ESP realizará el descuento mensual a los trabajadores sindicalizados de la cuota sindical ordinaria, así como el descuento mensual a los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la ley 50 de 1990.

En cuanto a cuotas extraordinarias por corona fúnebre y/o multas sindicales, la EMPRESA realizará los descuentos siempre y cuando SINTRAELECOL remita el acta de la asamblea general que lo autorice o la copia de los estatutos donde se establezca la aprobación de tales descuentos.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias serán descontadas de la nómina del trabajador y serán remitidas a las cuentas que SINTRAELECOL nacional informen a la EMPRESA, durante los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se realicen los descuentos.

Parágrafo I: En caso de retiro de un trabajador, la EMPRESA informará de esta situación a SINTRAELECOL, para que adopte las medidas respecto de las obligaciones que tenga pendiente con la organización sindical.

Artículo 12°. Descuento especial a trabajadores beneficiados de la convención. - TGI S.A. ESP descontará a todos los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, que así lo autoricen por escrito, el valor del aumento correspondiente a los quince (15) primeros días de salario básico pactado en la presente convención y a favor del sindicato, en cada año de vigencia; estos dineros serán remitidos a las cuentas que SINTRAELECOL

nacional informe a la EMPRESA. Para el año 2024, el descuento especial se aplicará en el mes de mayo.

Parágrafo I: TGI S.A. ESP reportará mensualmente a SINTRAELECOL el listado de sus afiliados y el valor del aporte sindical mensual.

Artículo 13°. Aporte Económico Anual al Sindicato Nacional.

- TGI S.A. ESP reconocerá a SINTRAELECOL una suma fija anual y única de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$110.000.000) durante la vigencia de la presente convención, para gastos de sostenimiento de la organización sindical.

Distribuidos de la siguiente manera:

1. TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 30.000.000) a la cuenta que SINTRAELECOL NACIONAL informe a la Empresa
2. VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 20.000.000) para cada una de las cuatro 4 subdirectivas de TGI (Zona Centro, Norte, Oriente y Nordeste).

Los pagos se realizarán en el mes de abril de cada año en la cuenta que SINTRAELECOL Nacional informe a la Empresa y de cada una de las subdirectivas de TGI. La cifra se actualizará conforme lo estipulado en el Artículo 50°. IPC. de la presente convención.

Artículo 14°. Fuero circunstancial. - Los trabajadores afiliados al sindicato que hubieren presentado pliego de peticiones a TGI S.A. ESP, no podrán ser despedidos sin justa causa, desde la fecha de la presentación del pliego y durante el tiempo necesario de las etapas establecidas por la ley para el arreglo del conflicto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Capítulo III

Salarios, prestaciones sociales y vacaciones

Artículo 15°. Aumento de salario básico. - A partir del 1° de enero de 2024 TGI S.A. ESP aumentará los salarios básicos que sus trabajadores devengaren al 31 de diciembre de 2023, con la variación del IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior a aquel en el cual se aplica el incremento, más uno punto cinco (IPC+1.5) o con el porcentaje de aumento del salario mínimo mensual legal vigente decretado por el Gobierno Nacional más uno punto cinco (SMMLV + 1,5), el que resulte mayor.

Las partes entienden y aceptan que el incremento salarial correspondiente al año 2024 se efectuará por parte de la Empresa en la nómina del mes de abril de 2024.

Este mismo aumento se hará para el mes de enero en los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Artículo 16°. Salario mínimo convencional. - Se considera como salario mínimo de los trabajadores sindicalizados de TGI S.A. ESP la suma de TRES MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$ 3.250.000), valor que se reajustará anualmente con el mismo monto en que se incrementarán los salarios de los trabajadores de la EMPRESA.

Artículo 17°. Prima de vacaciones. - TGI S.A. ESP reconocerá a sus trabajadores con salario ordinario una prima de vacaciones no constitutiva de salario, equivalente a treinta (30) días de salario básico. Esta prima se pagará al trabajador en el momento de salir a disfrutar las vacaciones.

Si a la terminación del contrato de trabajo, existe uno o varios períodos completos de vacaciones pendientes por disfrutar, TGI S.A ESP pagará la prima de vacaciones por dichos períodos. Cuando exista un tiempo de vacaciones no disfrutadas menor a un año, TGI S.A ESP le pagará al trabajador la prima de vacaciones de manera proporcional, a menos que la terminación del contrato se deba a una justa causa, caso en el cual TGI S.A ESP no reconocerá este beneficio.

Este auxilio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 18°. Prima extralegal de junio. - La EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados y a los beneficiarios económicos de la presente convención, que estén vinculados a fecha 30 de junio, una prima extralegal de junio no salarial, equivalente a veinte (20) días de salario básico mensual que devengue el trabajador. Esta prima se pagará en la nómina del mes de julio y se reconocerá a los trabajadores de manera proporcional al tiempo de servicio prestado en la anualidad, entendida por el período comprendido entre el 01 de julio del año inmediatamente anterior y hasta el 30 de junio del año en que se paga la prima. En caso de terminación del contrato con justa causa, no se causará o reconocerá este beneficio. Esta prima extralegal no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto y es adicional a la prima de servicios dispuesta por ley.

Parágrafo: La causación de este beneficio no se verá afectada por los períodos en que la ausencia del trabajador se deba a incapacidades médicas debidamente certificadas o permisos remunerados otorgados por el empleador.

Artículo 19°. Prima Extralegal de Navidad. - Con la nómina del mes de diciembre de cada año, la EMPRESA reconocerá a los trabajadores sindicalizados y a los beneficiarios económicos

de la presente convención, una prima extralegal de navidad, equivalente a dieciocho (18) días de salario básico mensual que devengue el trabajador. Esta se reconocerá a los trabajadores de manera proporcional al tiempo de servicio prestado en la anualidad, entendida por el período comprendido entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre del año. En caso de terminación del contrato con justa causa, no se causará o reconocerá este beneficio. Esta prima extralegal no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto y es adicional a la prima de servicios dispuesta por ley.

Parágrafo: La causación de este beneficio no se verá afectada por los períodos en que la ausencia del trabajador se deba a incapacidades médicas debidamente certificadas o permisos remunerados, permisos sindicales remunerados o permisos sindicales permanentes otorgados por el empleador.

Artículo 20°. Auxilio de Retiro por Pensión. - La EMPRESA pagará a sus trabajadores, un auxilio equivalente a veinte (20) SMMLV, pagado en su liquidación de contrato, sujeto al cumplimiento de lo siguiente:

1. Él trabajador tendrá un término máximo de dos (2) meses contados a partir del cumplimiento de requisitos legales, para solicitar el reconocimiento de la pensión ante el fondo de pensiones respectivo. Lo anterior debe ser informado a la EMPRESA dentro del mismo término, aportando la constancia de radicación.
2. Una vez el trabajador sea notificado del reconocimiento de la pensión por parte de la entidad pensional e incluido en nómina, tendrá un término máximo de 15 días calendario para presentar a la EMPRESA su retiro y la solicitud del auxilio, el cual se pagará junto a la liquidación de prestaciones sociales.

Parágrafo: Este auxilio extralegal no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto.

Parágrafo transitorio: Los trabajadores que, a la firma de la presente convención colectiva, habiendo cumplido con los requisitos legales para solicitar el reconocimiento de la pensión ante el fondo de pensiones respectivo y no lo hayan realizado, cuentan con dos (2) meses para efectuar dicha solicitud para ser acreedor a este beneficio.

Artículo 21°. Conceptos para liquidar prestaciones. – TGI S.A. ESP al liquidar las prestaciones, incluirá el subsidio legal de transporte, horas extras, recargos dominicales y recargo nocturno.

Artículo 22°. Viáticos. - TGI S.A. ESP pagará viáticos a sus trabajadores de acuerdo con los valores establecidos por la EMPRESA en la respectiva decisión de presidencia o documento equivalente.

Parágrafo: Para efectos de la aplicación de este artículo, se entenderán incluidos en el concepto de viáticos, los gastos de alojamiento, alimentación y servicio de transporte urbano.

Artículo 23°. Auxilio para gastos de traslado de sede en forma permanente. - TGI S.A. ESP reconocerá a los trabajadores que sean trasladados en forma permanente de sede de trabajo, el valor correspondiente a cinco (5) días de viáticos establecidos por la Empresa para el cargo y la localidad a donde se traslada. Igualmente, TGI S.A. ESP reconocerá al trabajador, en cumplimiento de las disposiciones legales, un auxilio equivalente a tres salarios básicos mensuales del trabajador por una única vez por traslado; valor que no constituye salario para ningún efecto laboral. La empresa reconocerá tres (3) días de permiso remunerado al trabajador que deba trasladarse a otra sede de trabajo, con el fin de instalarse en la nueva locación, para la realización de actividades y trámites de

traslado. Dichos permisos podrán ser acordados para tomarlos parcialmente, en la semana anterior o siguiente al traslado.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 24°. Prima de Bienestar Económico. - La EMPRESA reconocerá a los trabajadores con salario básico sindicalizados y a los beneficiarios económicos de la misma, un auxilio no salarial anual de bienestar económico el cual se pagará en el mes de octubre de cada año de vigencia, así:

Tiempo en la empresa	Número de días de salario básico
5 a 9 años	5
10 a 14 años	6
15 a 19 años	7
20 años o más, por cada año de servicio adicional	8

Tabla 1

Este auxilio se adquiere con el cumplimiento de la antigüedad de la anterior (tabla 1) en el año de hacer efectivo el pago. Este auxilio se otorgará teniendo en cuenta la fecha de ingreso y la causación del respectivo año de servicio. Este valor se reconocerá en días de salario básico del trabajador.

Parágrafo: Este auxilio es extralegal no tendrá incidencia salarial, prestacional ni parafiscal para ningún efecto.

Capítulo IV Bienestar social

Artículo 25°. Auxilio de educación.

25.1°. Auxilio educación para hijos de trabajadores: La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención, un auxilio para educación de hasta a siete (7) SMMLV por año, por cada hijo menor de edad que se encuentre matriculado en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional entidad facultada para dichos fines o en el exterior o y que esté cursando grados académicos dentro de los niveles i) preescolar, ii) educación básica primaria o iii) educación básica secundaria. Los estudios podrán ser desarrollados de manera virtual, presencial o híbrida. En los casos en los cuales los hijos de los trabajadores ya hayan iniciado sus estudios, solo se reconocerá el número de auxilios equivalentes a los grados que le hagan falta por cursar para finalizar sus estudios de secundaria. En ningún caso, este beneficio se reconocerá por más de trece (13) años por cada hijo del trabajador.

Asimismo, la EMPRESA reconocerá a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención un auxilio para educación de hasta siete (7) SMMLV por semestre, por hijo menor de 25 años, que se encuentre matriculado en una institución educativa nacional acreditada por el Ministerio de Educación Nacional o entidad facultada para dichos fines o en el exterior y que esté realizando estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos. En los casos en los cuales los hijos de los trabajadores ya hayan iniciado sus estudios, solo se reconocerá el número de auxilios equivalentes a los semestres que le hagan falta por cursar para finalizar sus estudios universitarios de pregrado, técnicos o tecnológicos, conforme pensum académico de la entidad. En ningún caso se reconocerá este beneficio por más de diez

(10) semestres por hijo del trabajador. Los estudios podrán ser desarrollados de manera virtual, presencial o híbrida.

Parágrafo I: Para el pago de este beneficio, el trabajador sindicalizado y beneficiario económico de la Convención deberá acreditar ante la EMPRESA:

- a) Que el hijo beneficiario del auxilio se encuentre debidamente matriculado.
- b) El recibo donde se acredite el pago de la matrícula, semestre o pensión, realizado por el trabajador.
- c) Que el pago realizado por el trabajador sea igual o superior al auxilio que la EMPRESA va a reconocer; en caso contrario, el valor a reconocer será máximo por el valor pagado por el trabajador.

Parágrafo II: En los casos en los cuales los trabajadores no logren acreditar un pago superior a dos (2) SMMLV, el valor que se reconocerá será de hasta dos (2) SMMLV, siempre y cuando se compruebe que el hijo del trabajador está estudiando en una institución educativa acreditada por el Ministerio de Educación Nacional o entidad facultada para dichos fines.

25.2°. Auxilio Educación hijos becados por excelencia: La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención un auxilio para educación de hasta tres (3) SMMLV por periodo académico, por hijo menor de 25 años en reconocimiento a la excelencia académica, cuando estén o adquieran una beca del 100% de su matrícula y/o pensión por este concepto. Para el pago de este beneficio, el trabajador deberá acreditar ante la EMPRESA dicho reconocimiento académico.

25.3°. Auxilio educación para hijos de trabajadores fallecidos:

La EMPRESA continuará reconociendo hasta por un (1) año a partir de la fecha del deceso del trabajador, el reconocimiento del auxilio de educación para hijos que al momento de la ocurrencia del evento se esté otorgando.

25.4°. Auxilio educación para hijos beneficiarios del programa

Matricula Cero: Los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención podrán acceder al reconocimiento de dos (2) SMMLV para hijos que se encuentren estudiando bajo el programa de Matricula Cero.

Parágrafo general I: No aplicara concurrencia de beneficios entre el auxilio de educación, e inclusive entre el auxilio de educación y el Auxilio educación para Trabajadores.

Parágrafo general II: Para todos los efectos, la EMPRESA reconocerá estos auxilios en un límite máximo de tres (3) hijos por trabajador y sin lugar a concurrencia cuando se trate de hijos comunes entre trabajadores de la EMPRESA.

Parágrafo general III: Estos beneficios no serán constitutivos de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 26°. Auxilio educación para Trabajadores. - Los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente Convención podrán acceder a un auxilio para educación por año de hasta cinco (5) SMMLV, para estudiar en institución educativas acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional o entidad facultada para dichos fines, para diplomado, tecnólogo, profesional, posgrado, maestría, en Colombia, en modalidad virtual o presencial.

Estos estudios no podrán afectar la operación.

26.1°. Después del segundo semestre o año y así sucesivamente, si el trabajador desea solicitar nuevamente el beneficio para dar continuidad a un estudio, deberá presentar una certificación de la institución educativa en la que se indique un promedio académico igual o superior a 4.0 sobre 5.0 o su equivalente, (estudios que apliquen).

Parágrafo I: La EMPRESA dispondrá por año de un tope de recursos totales para ser entregados en el presente beneficio de doscientos millones de pesos M/CTE (\$ 200.000.000), valor que se indexará al IPC del año anterior a partir del 2025, y será administrado por una política/comité de TGI. Los auxilios serán asignados por orden de solicitud y hasta agotar los recursos disponibles por año.

Parágrafo II: El trabajador podrá solicitar el presente beneficio siempre y cuando no esté haciendo uso del auxilio educativo para hijos.

Parágrafo III: Este beneficio es incompatible y no puede ser usado por ningún trabajador de TGI S.A. ESP si se encuentra disfrutando o es beneficiario de un beneficio similar, mismo propósito o beca por conducto del grupo empresarial al que pertenezca TGI.

Parágrafo IV: Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 27°. Préstamos para Vivienda. - TGI S.A. ESP otorgará como beneficio extralegal a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la presente Convención préstamo para adquisición de vivienda (nueva, leasing habitacional, sobre planos o usada); liberación total de gravamen hipotecario; construcción en lote propio; o terminación o mejoras en vivienda propia.

Los requisitos básicos para aplicar a este beneficio son:

- Presentar la solicitud del préstamo.
- Estar vinculado por contrato de trabajo a término indefinido.
- Tener una antigüedad mínima de dos (2) años en la Empresa.
- Que el trabajador tenga capacidad de pago.

Las condiciones en las que se prestará el crédito son las siguientes:

Para trabajadores con salario ordinario:

- **Cuantía:** Hasta 250 SMMLV para trabajadores con salario básico en las modalidades de adquisición de vivienda, construcción en lote propio o liberación total de gravamen hipotecario.
- **Plazo:** Hasta 18 años
- **Tasa de interés:** 2 % efectivo anual

Para trabajadores con salario integral: de conformidad con el campo de aplicación establecido en la presente Convención Colectiva:

- **Cuantía:** Hasta veinticinco (25) salarios básicos del trabajador.
- **Plazo:** Hasta 15 años
- **Tasa de interés:** 2 % efectivo anual

Segundo préstamo: Al trabajador que haya amortizado el cincuenta por ciento (50%) del monto desembolsado del primer préstamo de vivienda, se les otorgará un segundo préstamo conforme a las siguientes condiciones:

Trabajadores con salario ordinario:

- Hasta ochenta y cinco (85) SMMLV destinados exclusivamente a mejoras de vivienda y/o liberación de hipoteca sobre inmueble propio, con un plazo máximo para amortizar el préstamo de

diez (10) años y a una tasa de interés efectivo anual del dos por ciento (2%).

Para trabajadores con salario integral: de conformidad con el campo de aplicación establecido en la presente Convención Colectiva.

- Hasta diez (10) salarios básicos del trabajador destinados exclusivamente a mejoras de vivienda y/o liberación de hipoteca sobre inmueble propio, con un plazo máximo para amortizar el préstamo de diez (10) años y a una tasa de interés efectivo anual del dos por ciento (2%).

Tercer préstamo: La empresa reconocerá un tercer préstamo para vivienda a los trabajadores sindicalizados, beneficiarios económicos y para trabajadores con salario integral de conformidad con el campo de aplicación establecido en la presente convención, siempre que hayan cancelado la totalidad de los créditos anteriores y se encuentren a paz y salvo con la empresa por toda obligación asociada a los créditos de vivienda anteriores. Este tercer crédito se registrará por las mismas condiciones de cuantía, plazo de amortización, tasa de interés, destinación y condiciones generales que el primer préstamo para vivienda.

Parágrafo I: El trabajador que haya accedido al primer préstamo de vivienda podrá optar por solicitar un nuevo préstamo, en las mismas condiciones de que trata el inciso anterior (tercer préstamo), caso en el cual se entenderá que renuncia a la posibilidad de acceder al segundo préstamo referido en esta convención.

Parágrafo II: Las condiciones no establecidas en el presente artículo, se regirán por lo dispuesto en el reglamento de préstamos de vivienda de la Empresa y en todo caso estará sujeto a que el trabajador cuente con la capacidad de endeudamiento.

Parágrafo III: Las condiciones contenidas en la presente cláusula aplicarán a los nuevos créditos solicitados, en ningún caso habrá lugar a la modificación de condiciones de préstamos ya otorgados por la Compañía.

Parágrafo IV: Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 28°. Auxilio de Alimentación. - La EMPRESA le pagará al trabajador sindicalizado y al beneficiario económico de la presente convención, un auxilio de alimentación no constitutivo de salario por cada día efectivamente trabajado, de TREINTA Y DOS MIL PESOS M/CTE. (\$32.000).

De conformidad con lo previsto en el artículo 128 del código sustantivo de trabajo, las partes acuerdan expresamente que este beneficio no constituye salario en dinero o en especie para ningún efecto laboral y se actualizará anualmente para el mes de enero, según la variación del IPC.

Artículo 29°. Crédito de calidad de vida. - La Empresa reconocerá a los trabajadores afiliados y beneficiarios económicos de la presente convención colectiva de trabajo, un crédito de calidad de vida rotativo, en cuantía máxima de setenta (70) SMMLV, con plazo de amortización hasta por siete (7) años y tasa de interés del 2 % efectivo anual.

El trabajador podrá acceder a un nuevo crédito, una vez haya cancelado la totalidad del préstamo anterior y acreditado el paz y salvo, sin que exista restricción de tiempo entre uno y otro crédito. En todo caso, los términos de los créditos se regirán por la reglamentación que disponga la empresa y su reconocimiento estará sujeto a que el trabajador cuente con la capacidad de endeudamiento.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 30°. Auxilio al Hogar. - La empresa reconocerá a los trabajadores con salario ordinario y beneficiarios económicos de la presente Convención, un auxilio mensual para gastos básicos familiares por valor de cien mil pesos M/CTE (\$100.000), por cada mes efectivamente laborado, valor que se indexará al IPC.

Parágrafo: De conformidad con lo previsto en el artículo 128 del código sustantivo de trabajo, las partes acuerdan expresamente que este beneficio no constituye salario en dinero o en especie para ningún efecto laboral y se actualizará anualmente a partir del mes de enero de 2025, según la variación del IPC.

Capítulo V

Jornadas de trabajo y permisos

Artículo 31°. Horarios de Trabajo. - Se adopta el horario de trabajo del Reglamento Interno de Trabajo de TGI S.A. ESP.

Artículo 32°. Permisos Remunerados y Auxilio de Nacimiento. - TGI S.A. ESP otorgará permisos remunerados a sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención en los siguientes eventos:

32.1°. Nacimiento de hijo. - Cuando ocurra el nacimiento de un hijo, la Empresa otorgará licencia remunerada por paternidad de tres (3) días hábiles adicionales a los reconocidos legalmente y un auxilio de nacimiento no salarial equivalente a \$650.000 pesos en los casos de nacimiento o adopción de hijos de los trabajadores. No habrá lugar a concurrencia cuando se trate de hijos comunes entre trabajadores de la empresa, caso en el cual solo se causará y pagará un solo auxilio. Este beneficio

no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Los beneficios enunciados en el presente artículo deberán demostrarse por el trabajador ante la Empresa mediante documento idóneo dentro de los quince (15) días siguientes al reintegro del trabajador, de lo contrario la empresa quedará autorizada para descontarle en la nómina del mes siguiente los días disfrutados de permiso.

32.2°. Licencia de Luto Ampliada. - Cuando ocurra la muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, la Empresa otorgará licencia remunerada por luto de dos (2) día hábiles adicionales a los reconocidos legalmente que se tomaran después del deceso.

32.3°. Descanso el 24 y 31 de diciembre. - La Empresa otorgará permiso remunerado a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención durante el 24 y 31 de diciembre de cada año. Los trabajadores que deban laborar estos días por necesidad del servicio disfrutarán de este beneficio en días diferentes acordados con su jefe inmediato.

32.4°. Permiso Especial para Matrimonio. - TGI S.A. ESP concederá al trabajador que contraiga matrimonio con efectos civiles, permiso remunerado por siete (7) días hábiles por una sola vez.

Para efectos de su otorgamiento, el trabajador sindicalizado o beneficiario económico de la convención, deberá adelantar el trámite establecido por la Empresa en materia de permisos.

En caso de que el trabajador no acredite el registro civil de matrimonio, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la solicitud del permiso ante la Vicepresidencia

de Talento Humano y Gestión Administrativa o quien haga sus veces o quien esta delegue, la empresa quedará autorizada para descontarle en la nómina del mes siguiente los días disfrutados de permiso.

Artículo 33°. Vacaciones en Tiempo. - TGI S.A. ESP al conceder vacaciones en tiempo a los trabajadores no computará los sábados como días hábiles de trabajo.

Artículo 34°. Orden de disponibilidad para el trabajo. - Las partes acuerdan que a partir del 1 de enero de 2024, para los trabajadores sindicalizados y beneficiarios económicos de la presente convención, aplica para: auxiliar estación, ayudante mecánico, técnico de campo, supervisor, profesional de tierras y profesionales de campo (social, SST y ambiental), que son programados en disponibilidad para el eventual desarrollo de actividades operativas necesarias para la atención de contingencias o emergencias, que pudieran afectar la prestación del servicio de transporte de gas, la empresa reconocerá una disponibilidad equivalente a ocho (8) horas de salario básico del trabajador programado por cada día de disponibilidad, en el cual se encuentre asignado formalmente en disponibilidad. En el evento de prestación efectiva del servicio por parte del trabajador, se remunerará además las horas extras o recargos causados de conformidad como lo establece la legislación. Este beneficio se causará independiente de que haya o no prestación efectiva del servicio por parte del trabajador.

Las partes acuerdan que este beneficio será imputable a aquel que pudiese llegar a corresponder al trabajador en razón a la ley, sentencias judiciales, laudos arbitrales o acuerdos convencionales. En ningún caso se acumularán beneficios, ni se repetirán o duplicarán los mismos.

Parágrafo I: La programación para disponibilidad se comunicará al trabajador en PDT o con anterioridad a su

inicio mediante correo electrónico en que se señale el o los días de disponibilidad.

Parágrafo II: Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Capítulo VI Relaciones laborales

Artículo 35°. Comité Laboral. - A partir de la firma de la presente convención continuará funcionando un comité paritario integrado por dos (2) miembros del Sindicato y dos (2) representantes de TGI, con sus respectivos suplentes.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

1. Estudiar las reclamaciones que se presenten sobre contratos individuales de trabajo y traslados.
2. Estudiar las reclamaciones que surjan por diferentes interpretaciones o presunto incumplimiento de la presente Convención Colectiva y de normas laborales.
3. Estudiar sobre los reclamos de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con los reclamos sobre promociones y recalificaciones.
5. Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con los reclamos sobre capacitaciones y formación de empleados.

Si en el Comité se llegare a algún acuerdo sobre los temas planteados, este será de obligatorio cumplimiento tanto para la Empresa como para el Sindicato. Si no hubiere un acuerdo, la Empresa quedará en entera libertad de tomar la decisión administrativa que considere pertinente.

Parágrafo I: Este Comité se reunirá una vez al mes, cuando así lo soliciten las partes. La parte que solicite la reunión deberá hacerlo por escrito por lo menos con ocho (8) días de anticipación, manifestando los temas que se tratarán en dicha reunión.

Parágrafo II: TGI suministrará los tiquetes aéreos a máximo dos (2) representantes del Sindicato que requieran desplazarse de su centro de trabajo para atender dicha reunión y pagará los viáticos que correspondan de acuerdo con las tarifas establecidas por la Empresa para la vigencia.

Artículo 36°. Derecho a presentar descargos. - Antes de sancionar disciplinariamente o terminación del contrato con justa causa a un trabajador, TGI S.A. ESP dará oportunidad de ser oído al inculpado.

36.1°. Citación a diligencia de descargos. - Dentro de un tiempo no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir del momento en que TGI S.A. ESP tenga conocimiento del hecho, la compañía notificará por escrito al trabajador, el derecho que tiene de ser oído en descargos por la presunta falta y le señalará en el escrito de citación:

- a) El lugar (virtual o presencial), día y hora de la diligencia.
- b) La causa por la cual ha de responder el citado con la debida tipificación e indicación de las normas presuntamente violadas.

c) Entregará copia íntegra del expediente al trabajador presuntamente involucrado y a SINTRAELECOL, anexando las pruebas en las que soporta las presuntas violaciones.

d) La posibilidad de ser asistido por dos representantes de SINTRAELECOL o compañeros de trabajo a su elección o un compañero y a su elección con un abogado, para que lo acompañen e intervengan en su defensa en la diligencia de descargos.

e) Entre la citación a la diligencia de descargos y la fecha en la cual se realizará la diligencia de descargos deberá contarse con un tiempo mínimo de cinco (5) días hábiles, con el fin de garantizar el derecho de defensa y contradicción.

Parágrafo I: El motivo señalado en la citación a descargos para imponer sanción disciplinaria o terminación del contrato con justa causa no podrá ser cambiado durante el proceso disciplinario.

36.2°. Diligencia de descargos. - Antes de aplicar alguna sanción disciplinaria o un despido con justa causa, TGI S.A. ESP, dará la oportunidad al trabajador de ser escuchado en diligencia de descargos.

Esta deberá adelantarse dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir del sexto (6°) día hábil desde que se citó a diligencia de descargos.

36.3°. Derechos del Trabajador durante la diligencia de descargos. - Durante la diligencia de descargos, se garantizará el derecho de defensa, se escuchará al trabajador sobre los hechos materia de la investigación, en el espacio de la misma la compañía dará la oportunidad a los representantes del sindicato o testigos para que se pronuncien sobre los hechos materia de la investigación.

Se anotarán y examinarán las explicaciones y descargos que se presenten y se dejará constancia escrita o grabación frente a las manifestaciones de los hechos.

El trabajador podrá presentar pruebas y controvertir las pruebas presentadas por TGI S.A. ESP y tendrá oportunidad de presentar o poner en conocimiento de la empresa las que tenga en su poder y solicitar la inclusión de nuevas pruebas pertinentes, conducentes y existentes que no se encuentren dentro del expediente.

El trabajador disciplinado tiene derecho a presentarse a la diligencia de descargos asistido por dos (2) representantes de SINTRAELECOL (uno de ellos puede ser un abogado que no podrá suplir o reemplazar al trabajador) o compañeros de trabajo como garantía de su derecho de defensa.

36.4°. Pruebas. - Si durante la diligencia de descargos se decretan pruebas solicitadas por el trabajador, que no puedan aportarse inmediatamente, deberán aportarse en un lapso no superior a cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la diligencia de descargos. TGI S.A. ESP decretará y ordenará por una única vez las pruebas solicitadas por el trabajador, las cuales se realizarán en los (5) días hábiles siguientes a su decreto.

36.5°. Decisión del trámite disciplinario. - Una vez cerrado el periodo probatorio TGI S.A. ESP dentro de los ocho (8) días hábiles subsiguientes, comunicará al trabajador inculpado y al Sindicato SINTRAELECOL, sobre la sanción o la terminación con justa causa si hubiere lugar a ello, TGI S.A. ESP apreciará y valorará integralmente en cada caso concreto las exculpaciones presentadas por el trabajador, su apoderado y el Sindicato, la diligencia de descargos, las pruebas y la calidad de las faltas; y con base en la calificación, emitirá la decisión que corresponda de conformidad con la Constitución Política, la Ley, su Reglamento Interno de Trabajo vigente y la presente

convención colectiva de trabajo, teniendo en cuenta siempre los principios de proporcionalidad, congruencia, razonabilidad, culpabilidad, y legalidad.

36.6°. Apelación. - Si la decisión fuere contraria al interés del trabajador, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión de la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa o quien haga sus veces o quien esta delegue (primera instancia), éste podrá apelarla ante la Presidencia de TGI S.A. ESP y se entenderá en efecto suspensivo.

La apelación se resolverá en un término máximo de tres (3) meses.

La apelación se resolverá respetando el principio no reformatio in pejus, por lo cual el recurrente no podrá ser sometido a una decisión más gravosa.

La decisión del recurso (Presidencia de TGI), será definitiva y el trabajador podrá, si así lo considera, interponer las acciones judiciales que considere.

36.7°. Sanción. - De acuerdo con las faltas, la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa, o quien haga sus veces, o quien esta delegue, notificará la terminación con justa causa del contrato de trabajo o las sanciones disciplinarias de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, el contrato de trabajo, anexando copia de la decisión a la hoja de vida del trabajador implicado en tal proceso, sólo una vez se hayan surtido y agotado los trámites e instancias en garantía del debido proceso.

El incumplimiento parcial o total del trámite aquí establecido, dará derecho al trabajador a tomar acciones judiciales que considere.

Parágrafo I: Si el trabajador es beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, TGI S.A. ESP se obliga a enviar al mismo tiempo que al trabajador, copia a SINTRAELECOL de toda comunicación que dirija a sus afiliados sobre llamados de atención, citaciones a descargos, sanciones y despidos.

Parágrafo II: Los términos para la diligencia de descargos definidos en la Convención Colectiva de Trabajo y/o en el Reglamento Interno de Trabajo se suspenderán para el trabajador y TGI, cuando el trabajador, presente incapacidad, según certificado de incapacidad médica, licencia de maternidad o paternidad generada por la IPS adscrita a su EPS o salga a vacaciones programadas previamente aprobadas por TGI.

El término de suspensión será por el tiempo que falte para culminar la incapacidad médica, o las vacaciones que se encuentre disfrutando.

Parágrafo III: Cuando para presentar los descargos el trabajador deba desplazarse fuera de su centro de trabajo la Empresa le reconocerá viáticos, siempre y cuando no resultare culpable.

Parágrafo IV: La Sanción impuesta o el despido sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Artículo será nula.

Artículo 37°. Caducidad de Sanciones. - Si transcurridos doce (12) meses sin que un trabajador hubiere incurrido en una nueva falta, la Empresa retirará de su expediente laboral los llamados de atención con copia a la hoja de vida que existan. Si antes de completarse los doce (12) meses, desde la última falta disciplinaria, el trabajador incurre en una nueva falta, este término empezará a contar nuevamente para el retiro de los llamados de atención existentes.

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 38°. Seguridad y salud en el trabajo. - TGI S.A. ESP dará estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la materia.

38.1°. Exámenes anuales de laboratorio. - TGI S.A. ESP realizará a sus trabajadores exámenes ocupacionales periódicos en cumplimiento de la normatividad legal vigente. La Empresa dará a conocer a los trabajadores los resultados de los exámenes.

Artículo 39°. Elementos de protección personal. - TGI S.A. ESP entregará a sus trabajadores los elementos de protección personal que requieran para adelantar las actividades propias de sus cargos de manera segura de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente.

Capítulo VIII

Servicios médicos a trabajadores y núcleo familiar

Artículo 40°. Póliza de salud. - TGI tomará y pagará una póliza básica colectiva de salud, a través de una aseguradora legalmente constituida, para sus trabajadores sindicalizados y beneficiarios y su núcleo familiar primario (cónyuge, compañero o compañera permanente debidamente registrado en la Empresa e hijos menores de 18 años, o que dependan económicamente de sus padres hasta una edad máxima de 25 años).

TGI extenderá este beneficio a los padres de los trabajadores solteros y sin hijos. TGI no asumirá ningún tipo de exclusión ni preexistencia de la póliza mencionada. No se aceptarán canjes de familiares.

Artículo 41°. Salario básico por enfermedad o accidente. - TGI S.A. ESP reconocerá en caso de incapacidad o accidente del trabajador, el porcentaje del salario básico que no cubra la EPS hasta por un (1) año.

Artículo 42°. Seguro de vida. - TGI mantendrá vigente a través de una Compañía de Seguros legalmente establecida en el país, un seguro de vida para sus trabajadores que cubra el evento de muerte por un valor asegurado hasta de veinticuatro (24) salarios básicos del trabajador.

Igualmente, cubrirá los eventos de incapacidad total y permanente del trabajador, así como una póliza exequial de acuerdo con las condiciones que se pacten con la aseguradora.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Capítulo IX

Capacitación y desarrollo de los trabajadores

Artículo 43°. Capacitación. - Durante la vigencia de la presente convención TGI elaborará un Plan Anual de Capacitación y Formación para sus empleados, cuyo objetivo será desarrollar conocimientos, competencias y habilidades específicas relacionadas con el cargo desempeñado.

Los criterios para la financiación de este tipo de programas por parte de la Empresa serán la antigüedad del trabajador, el presupuesto aprobado para la vigencia, la contribución del programa al cierre de brechas y los demás establecidos en el Procedimiento “Capacitación y formación de Empleados” de la Empresa.

Artículo 44°. Provisión de Vacantes. - TGI S.A. ESP llenará las vacantes que existan hasta el cargo de Profesional Especialista mediante concurso interno o mixto. En caso de empate en las pruebas entre un trabajador y un externo se preferirá al trabajador para llenar la vacante. Por solicitud del trabajador la Empresa mostrará los resultados de las pruebas del concurso.

Capítulo X Disposiciones finales y género

Artículo 45°. Género, Etnia, Raza, Diversidad, Equidad e Inclusión. - A partir de la entrada en vigor de la presente convención colectiva de trabajo, TGI S.A. ESP seguirá trabajando por sostener la Igualdad de oportunidades por condiciones de género, etnia, raza, diversidad, equidad e Inclusión.

Consecuencia de lo expuesto, la empresa otorga desde el 1 de enero del año 2024 a la organización sindical, un (1) cupo con su respectivo suplente en el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de TGI con derecho a voto y sin fuero sindical, por designación de la organización sindical, cuando se realicen elecciones del referido Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de TGI S.A. ESP.

El desarrollo del comité es definido por La Empresa, así como el tipo de asistencia que puede ser presencial, virtual o híbrida.

Parágrafo I: TGI S.A. ESP, concederá hasta tres (3) días de permiso por semestre, no acumulables, para desarrollo de actividades de Género, Etnia, Raza, Diversidad, Equidad e Inclusión convocadas por TGI S.A. ESP o por cualquier otra organización social o popular coordinada a través de SINTRAELECOL, incluido el desplazamiento. La EMPRESA otorgará el transporte y viáticos nacionales de acuerdo con la tabla de viáticos vigente en TGI S.A. ESP y el trabajador seguirá el trámite de legalización para su reconocimiento.

Este permiso deberá solicitarse a la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI S.A. ESP o quien haga sus veces, o quien esta delegue, con una antelación no inferior a cinco (5) días y se concederán si no afectan el normal desarrollo de la operación o mantenimiento de la infraestructura de la EMPRESA o la prestación del servicio público de transporte de gas. En caso de afectación que imposibilite el disfrute del permiso, la EMPRESA informará a SINTRAELECOL para proceder al reemplazo del asistente, siempre y cuando la ausencia de dicho afiliado no genere la misma situación antes enunciada.

Parágrafo II: La asistencia a las actividades sindicales enunciadas anteriormente debe estar debidamente soportada con la entrega de copia de la invitación. Estos soportes serán remitidos a la Vicepresidencia de Talento Humano y Gestión Administrativa de TGI S.A. ESP o quien haga sus veces, o quien esta delegue.

Artículo 46°. Estabilidad Laboral. - A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, cuando la empresa termine el contrato de trabajo sin justa causa, de un trabajador sindicalizado y beneficiario de la Convención, se reconocerá el pago de una indemnización por despido sin justa causa, en los términos que a continuación se enuncian.

- Esta tabla indemnizatoria aplica: a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva que devenguen salario ordinario, y a los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva que ocupen el cargo de Profesional Senior y Profesional Especialista (salario integral).

- Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que devengan salario ordinario	
Años de Servicios	Días de Indemnización
1	30
2	60
3	90
4	120
5	150
6	540
7	630
8	720
9	810
10	900
11	990
12	1080
13	1170

A partir del año catorce (14) de servicios, se incrementará el valor de la indemnización a razón de 90 días por cada año adicional de servicios.

Parágrafo I: El presente beneficio incluye el valor de la indemnización legal a cargo del empleador, por lo cual en ningún caso habrá lugar al pago concurrente entre el beneficio convencional y el legal.

Trabajadores que ocupen cargos de Profesional Senior y Profesional Especialista con salario integral	
Años de Servicios	Días de Indemnización
1	30
2	60
3	90
4	120
5	150
6	180
7	210
8	240
9	270
10	300
11	330
12	360
13	390

A partir del año catorce (14) de servicios, se incrementará el valor de la indemnización a razón de 30 días por cada año adicional de servicios.

Parágrafo II: El presente beneficio incluye el valor de la indemnización legal a cargo del empleador, por lo cual en ningún caso habrá lugar al pago concurrente entre el beneficio convencional y la ley.

Artículo 47°. Servicio de Abogado. - Cuando un trabajador sindicalizado, beneficiario de la presente convención, se viere involucrado en un proceso penal como consecuencia del cumplimiento de sus responsabilidades y en ejercicio de las mismas, TGI S.A ESP analizará los antecedentes del evento con el fin de determinar la procedencia de un acompañamiento jurídico para su defensa.

En el evento que los trabajadores deban desempeñar sus funciones en vehículos de la compañía o que los empleados deban ser movilizados de manera directa por TGI dichos vehículos contarán con una póliza de responsabilidad civil extracontractual la cual se encargará de realizar el acompañamiento correspondiente en caso de accidente.

Artículo 48°. Bonificación por única vez. - A los trabajadores afiliados y beneficiarios económicos que al momento de presentación del pliego de peticiones ante la empresa estuvieran afiliados al sindicato, se les reconocerá por una única vez los siguientes pagos:

- Suma de tres millones pesos M/CTE (\$3.000.000) pagado en abril de 2024.
- Suma de tres millones de pesos M/CTE (\$3.000.000) pagado en diciembre de 2025.

Este beneficio no será constitutivo de salario para ningún efecto legal, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 49°. Entrega de Folletos de la Convención. - Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de esta Convención, se entregará en forma gratuita un folleto con su contenido a cada trabajador beneficiado por la convención colectiva de trabajo.

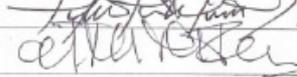
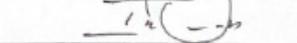
Artículo 50°. IPC. - A partir del 01 de enero de los años, 2025, 2026, 2027 y 2028, los valores consignados en sumas fijas en esta convención colectiva se reajustarán con el IPC certificado por el DANE o Entidad competente, para el año inmediatamente anterior.

Artículo 51°. Acuerdo total. - LA EMPRESA se compromete a reconocer los beneficios y disposiciones contemplados en la presente convención colectiva de trabajo, en los términos pactados, a partir del 1 de enero de 2024.

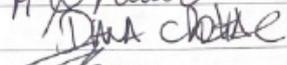
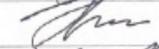
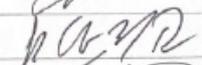
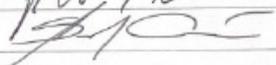
Artículo 52°. Las normas, acuerdos, auxilios, y demás beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo 2019 – 2023 suscrita entre TGI y SINTRAELECOL, que no hayan sido modificados total o parcialmente de forma expresa por las partes, continuarán vigentes y harán parte de los demás beneficios que la empresa se compromete a reconocer y pagar a todos los trabajadores de acuerdo con el campo de aplicación establecido en la Convención Colectiva.

En constancia de lectura y aceptación, se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por quienes en ella intervinieron, en Bogotá D.C. el veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024) y se depositará en los términos de ley.

Por parte de TGI S.A. ESP,

NOMBRE COMPLETO	FIRMA
Dalila Hernández Corzo Representante Legal – Primer Suplente	
Lynda Julie Murillo	
Johanna Murillo Rubiano	
Eduardo Salcedo Zambrano	
Iván Quintero – Asesor	

Por parte de SINTRAELECOL,

NOMBRE COMPLETO	FIRMA
Heriberto Avendaño García	
Diana Carolina Botía Contreras	
Jorge Adalberto Moreno Durán	
Julián Eduardo Mendoza Rojas	
Sergio Gustavo García Londoño	
Carlos Roncancio – Asesor	

Por el Ministerio del Trabajo,


EDWIN PALMA EGEE
Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

Trámite Registrado con éxito ✕

Se le informa que el trámite **DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, ha sido registrado con éxito con la siguiente información:

DEPENDENCIA	NM. RADICADO	COD. SEGURIDAD
D. T. BOGOTÁ	13EE2024721100000012197	LFYDYBCK





TGI
Grupo Energía Bogotá