

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**Enero 2023 - Diciembre 2025**



**Centrales Eléctricas del Norte  
de Santander, S.A. E.S.P.**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE  
CENTRALES ELÉCTRICAS DEL NORTE DE SANTANDER, S.A. E.S.P.Y  
EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA  
“SINTRAELECOL”**

En desarrollo del Acta de acuerdo suscrita el 6 de diciembre de 2022, entre Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -SINTRAELECOL-, se reunieron en San José de Cúcuta el 9 de diciembre de 2022, el doctor JOSÉ MIGUEL GONZÁLEZ CAMPO, Representante Legal de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., por una parte; y por la otra el señor HENRY ALBARRACIN SUAREZ, en su calidad de Presidente de la Subdirectiva de SINTRAELECOL Cúcuta y actuando en representación del Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL, mediante poder especial del 18 de noviembre de 2022, con el fin de suscribir en calidad de Convención Colectiva de Trabajo los siguientes capítulos y su correspondiente articulado.

## **CAPÍTULO I**

### **RELACIONES ENTRE LAS PARTES**

#### **ARTÍCULO 1°. Identificación de las partes**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Mixta, que funciona conforme a la escritura pública 3552 otorgada por la Notaría Octava de Bogotá el 16 de octubre de 1952 y sus trabajadores, representados por el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL" reconocido por Personería Jurídica No. 1983 de julio 3 de 1975, la cual regirá integralmente las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores, tanto los que laboran actualmente como los que llegare a contratar durante su vigencia, a excepción de los trabajadores ocasionales o transitorios conforme lo establece el Artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo.

A ella se consideran incorporadas todas las disposiciones que contempla el Código Sustantivo del Trabajo y las Leyes o Decretos que en el futuro se dicten y sean aplicables conforme a la naturaleza de la Empresa; al igual que los acuerdos de orden nacional que se pacten con SINTRAELECOL y quienes actúen en representación del Gobierno Nacional a través de pliegos únicos nacionales, negociaciones colectivas nacionales que superen los acuerdos producto de esta Convención Colectiva de Trabajo.

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

**PARÁGRAFO 1°.** Quienes a partir del 1 febrero de 2004 ingresen a ocupar en la Empresa cargos directivos asociados al nivel P4 y superiores de la escala salarial vigente, se excluyen de los beneficios Convencionales. Para los directivos actuales se respetarán los derechos adquiridos. El proceso de selección y vinculación se realizará a través de convocatoria a concurso de conformidad con el procedimiento establecido.

#### **ARTÍCULO 2°. Prevalencia de la Convención**

Tanto la Empresa como SINTRAELECOL, Sindicato pactante, darán estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en esta Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o tienda a ser violatorio de sus cláusulas. Procurarán de buena fe a su fiel observancia, respondiendo de todos los perjuicios materiales y económicos que su violación le ocasione. La violación podrá ser invocada en todo tiempo y lugar por cualquiera de las partes.

### **ARTÍCULO 3°. De los contratos laborales**

La Empresa podrá recurrir a cualquiera de las modalidades contractuales contempladas en la legislación laboral colombiana, respetando de manera rigurosa todas las exigencias y limitaciones consagradas en la ley.

**PARÁGRAFO:** En el caso de trabajadores que hubieren ingresado a laborar antes de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (31 de diciembre de 2022), la Empresa sólo podrá terminar los contratos laborales de sus trabajadores cuando éstos incurran en incumplimiento o violación de las obligaciones o prohibiciones previstas en la Ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

### **ARTÍCULO 4°. Reconocimiento sindical**

La Empresa reconocerá al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL", como representante legítimo de los trabajadores. A las Federaciones y Confederaciones a las cuales está afiliado o llegar a afiliarse, como asesores en cumplimiento de normas establecidas por la Ley, en cuanto se relaciona al cumplimiento de la presente Convención Colectiva y demás normas generales.

### **ARTÍCULO 5°. Permisos sindicales remunerados**

La Empresa seguirá concediendo permisos remunerados a sus trabajadores para asistir a asambleas nacionales, cursos de capacitación de índole laboral, congresos sindicales, encuentros sindicales del sector, hasta el número de delegados que la Ley determine.

A los delegados que deban asistir en representación del Sindicato, la Empresa les reconoce en el año 2022 la suma de DIECIOCHO MIL NOVECIENTOS SETENTA PESOS (\$18.970) y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo, como gastos de viaje por delegado, más gastos de transporte aéreo o terrestre según la conexión del lugar. Este aporte económico se otorga para eventos fuera del departamento y dentro del país.

La Empresa acepta conceder permisos remunerados, transporte aéreo o terrestre según la conexión del lugar y gastos de viaje diarios que en el año 2022 se cancelan en cuantía de SIETE MIL DOSCIENTOS VEINTISIETE PESOS (\$7.227) y, que para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años siguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada

Convención Colectiva de Trabajo, para asistir a cursos de capacitación sindical que se dicten en la ciudad de Cúcuta, limitando éstos a un curso por semestre y para veintiún (21) trabajadores que se escogerán así: Cuatro (4) de la Zona de Ocaña, dos (2) de la Zona de Pamplona, dos (2) de la Zona de Tibú, doce (12) de Cúcuta y uno (1) de la Zona de Aguachica. Se entiende que para el personal de Cúcuta únicamente se concederán los permisos remunerados.

Para cursos de capacitación fuera del departamento, la Empresa reconocerá permisos sindicales remunerados hasta ciento ochenta (180) días hombre anualmente.

**PARÁGRAFO 1º.** Para asistencia de los trabajadores a las Asambleas Nacionales de Delegatarios según los estatutos vigentes, la Empresa reconocerá el valor del transporte aéreo si lo hay o terrestre según la facilidad de transporte establecido entre los dos lugares, lo mismo para las Asambleas Generales Seccionales.

**PARÁGRAFO 2º.** La Empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., reconocerá permiso sindical permanente remunerado con el sueldo promedio mensual correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha que se inicie el permiso, a uno o más trabajadores que resultaren elegidos como Miembros de la Junta Directiva Nacional y del Comité Ejecutivo de la Federación o Confederación a la que se encuentre afiliado Sintraelec por el tiempo que dure dicha designación. Estos permisos se empezarán a utilizar una vez se formalice la inscripción de la Junta Directiva nacional de Sintraelec, Federación o Confederación respectiva. El Sindicato podrá rotar este permiso en el caso de que más de un trabajador de la misma empresa sea elegido para pertenecer a los organismos mencionados.

#### **ARTÍCULO 6º. Derecho a sindicalizarse y fuero sindical**

La Empresa seguirá respetando el derecho que tienen sus trabajadores a sindicalizarse. Consecuente con este principio la Empresa hace extensiva la garantía del fuero sindical a las subdirectivas de SINTRAELECOL integradas por cinco (5) principales y cinco (5) suplentes y al Comité de Reclamos integrado por tres (3) principales y tres (3) suplentes; a los Miembros de los Comités Seccionales de acuerdo con el número que la Ley determine.

#### **ARTÍCULO 7º. Garantía del fuero sindical**

La Empresa no tomará ninguna represalia contra sus trabajadores que habiendo actuado en las juntas directivas, subdirectivas en municipios distintos a la sede de las directivas centrales o comités seccionales, como principales o suplentes, por el término de un (1) año, hayan hecho dejación de sus cargos y les reconocerá el fuero sindical con las excepciones de la Ley por el término de un (1) año a partir de la fecha de la dejación de sus cargos.

#### **ARTÍCULO 8º. Descuentos sindicales y paz y salvo**

La Empresa seguirá descontando a sus trabajadores sindicalizados las cuotas sindicales de corona fúnebre y multas sindicales. Las cuotas sindicales ordinarias

serán descontadas en la segunda quincena de cada mes y las demás cuotas cuando el Sindicato las ordene retener. Dichos valores serán entregados al Tesorero de la Organización tres (3) días después de las deducciones respectivas. Igualmente descontará la cuota completa al personal no sindicalizado que quiera beneficiarse de la presente Convención Colectiva de Trabajo al tenor de lo dispuesto en el Artículo 39o. del Decreto Ley 2351 de 1965 o normas que la modifiquen o sustituyan. En caso de que la Empresa no haga los descuentos respectivos en su debida oportunidad y tiempo responderá a la Organización Sindical por los valores correspondientes.

**PARÁGRAFO:** En caso de retiro de un trabajador de la Empresa por cualquier causa, éste deberá presentar para la liquidación de las prestaciones sociales un paz y salvo general que ampare tanto a la Empresa como al Sindicato sobre las acreencias adquiridas por él mismo con dichas entidades y los Fondos de Ahorro y Cooperativa.

#### **ARTÍCULO 9°. Comisión para aclarar asuntos sindicales**

Cuando a juicio y decisión del Sindicato y de la Empresa sea necesario que una comisión se traslade a Bogotá para tratar asuntos relativos a la presente Convención, la Empresa pagará los salarios, gastos de hotel y transporte aéreo de la comisión que se designe.

#### **ARTÍCULO 10°. Aporte económico mensual al Sindicato**

La Empresa aportará para la Subdirectiva Cúcuta de SINTRAELECOL de CENS S.A. E.S.P. una suma mensual equivalente a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, y para las demás Subdirectivas una suma mensual equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo legal mensual vigente. Este valor será pagado por semestre anticipado al Tesorero de la respectiva Subdirectiva, previa presentación de la cuenta de cobro.

**PARÁGRAFO 1°.** La Empresa seguirá manteniendo la oficina, muebles y enseres para el normal funcionamiento del Sindicato donde actualmente se encuentra funcionando o en un lugar escogido de común acuerdo.

**PARÁGRAFO 2.** La Empresa y el Sindicato estudiarán la posibilidad de construir la sede sindical incluyendo en ella la organización del Fondo Cooperativo Multiactivo.

Para tal efecto se integrará una comisión paritaria entre la Empresa y el Sindicato.

#### **ARTÍCULO 11. Permisos remunerados a directivos sindicales**

La Empresa concederá permisos remunerados a los directivos y afiliados de SINTRAELECOL que deban cumplir actividades sindicales de orden extraordinario cuando lo soliciten con veinticuatro (24) horas de anticipación, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Empresa.

## **ARTÍCULO 12. Permiso a funcionario sindical**

La Empresa reconocerá permiso sindical remunerado en forma permanente durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a un trabajador sindicalizado que sea elegido por el Sindicato, para desempeñar el cargo de funcionario del mismo, entendiéndose que será facultad del Sindicato el cambio por otro trabajador sindicalizado de la Empresa cuando éste lo estime conveniente. La designación de dicho funcionario será potestativa de la directiva del Sindicato.

**PARÁGRAFO 1°.** Será obligación de la Empresa reintegrar al trabajador al puesto que desempeñaba al entrar a disfrutar de este permiso, comprometiéndose además a reconocer el salario básico que tenga el cargo al momento de su reincorporación. Igualmente, el trabajador designado por el Sindicato tendrá derecho a percibir cualquier aumento de Ley o convencional que se efectúe mientras esté en el desempeño de este permiso. Así mismo estos salarios se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

**PARÁGRAFO 2°.** Al trabajador que designe la Empresa para reemplazar a quien salga elegido para ejercer el cargo de funcionario permanente del Sindicato, le será reconocida la diferencia del salario a partir del primer día de permiso del titular, más no tendrá derecho al ascenso ni al sueldo en forma definitiva del cargo que reemplaza por este motivo.

**PARÁGRAFO 3°.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva (01 de enero de 2023) y durante el ejercicio del permiso del funcionario permanente del Sindicato, para los trabajadores que hayan ingresado mediante contrato de trabajo antes del 01 de febrero de 2004, la Empresa le reconocerá el equivalente al 80% del salario promedio correspondiente a los últimos doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del mencionado permiso, salario que permanecerá durante el período del permiso y se incrementará anualmente a partir del 01 de enero con el IPC consolidado a 31 de diciembre del año anterior.

**PARÁGRAFO 4°.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva (01 de enero de 2023) al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a partir del 01 de febrero de 2004 que sea elegido para desempeñar el cargo de funcionario permanente del sindicato, la Empresa le reconocerá el permiso estipulado en el presente artículo por el equivalente al 100% del salario promedio correspondiente a los últimos doce (12) meses de la fecha de inicio del permiso, salario que permanecerá durante el período del permiso y se incrementará anualmente a partir del 01 de enero con el IPC consolidado a 31 de diciembre del año anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTABILIDAD, SALARIOS, PRIMAS, SUBSIDIOS Y AUXILIOS**

#### **ARTÍCULO 13. Estabilidad Laboral**

La Empresa se compromete a garantizar la estabilidad indefinida de los trabajadores que tuvieren contrato de trabajo celebrado con anterioridad al inicio de la vigencia de la presente Convención Colectiva (01 de enero de 2023). Si hubiere despido sin justa causa de alguno de los trabajadores que gozan de este beneficio -ingresados antes de la entrada en vigencia del presente acuerdo convencional-, la Empresa queda obligada a reintegrar al trabajador.

**PARÁGRAFO 1º.** En el caso de trabajadores que hubieren ingresado a laborar mediante contrato de trabajo suscrito hasta antes de la entrada en vigencia del presente acuerdo convencional (31 de diciembre de 2022), la Empresa no podrá alegar como justa causa para despido, cambio de puesto o traslado de un lugar de trabajo a otro que implique desmejora económica o de categoría y/o la falta de idoneidad para el desempeño del cargo.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando un trabajador fuese detenido por menos de 30 días, o por más y posteriormente fuere sobreseído o absuelto por la causa que motivó la detención, será reintegrado a su cargo.

**PARÁGRAFO 3º.** Para el trabajador que ingresó a laborar a la Empresa a partir del Primero (1o.) de marzo de 1992, la Empresa dispondrá de un período de prueba de dos (2) meses contados a partir de la fecha de su vinculación, para evaluar su eficiencia y actitudes en el desempeño de sus funciones.

**PARÁGRAFO 4º.** Todos los trabajadores que ingresen a laborar a la Empresa mediante contrato de trabajo suscrito a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva (01 enero de 2023), estarán sujetos a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana en materia de estabilidad, según el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que la sustituyan o modifiquen.

**PARÁGRAFO 5º.** Cuando un trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido y que hubiere ingresado a laborar en la Empresa con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva (01 de enero de 2023) fuere despedido sin que medie justa causa, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 o las normas que la sustituyan o modifiquen, incrementando los días de indemnización en un treinta por ciento (30%).

#### **ARTÍCULO 14. Estabilidad Comisión negociadora**

Los Trabajadores que hubieren presentado a la Empresa un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante el tiempo necesario de las etapas establecidas por la Ley para el arreglo.

## **ARTÍCULO 15. Fuero sindical Comité Permanente de Coordinación y Reclamos**

La Empresa hace extensiva la garantía del fuero sindical a los miembros del Comité Permanente de Coordinación y Reclamos, conformado por el Sindicato, principales y suplentes, siempre y cuando hayan ejercido las funciones por el término de un (1) año o más a partir de la fecha de designación y un (1) año más a partir de la fecha de dejación del cargo. A los suplentes los ampara el fuero sindical hayan actuado o no como tales.

## **ARTÍCULO 16. Sustitución de patronos**

Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se produce el evento que consagra el Artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo en cualquiera de las formas como se denomine la Empresa o empresas no podrán extinguir, suspender ni modificar la estabilidad de los trabajadores al servicio de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., estatuido como norma en el Artículo 13 de la presente Convención Colectiva.

## **ARTÍCULO 17. Servicio de abogado**

Al trabajador de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., que se viere sindicado por efecto del cumplimiento de sus funciones y en ejercicio de las mismas o accidente ocurrido en horas de trabajo y en ejercicio de sus funciones, la Empresa le proporcionará los servicios del Abogado que lo atienda durante su defensa. Si como consecuencia del accidente el trabajador fuere detenido preventivamente, se le reconocerá además el salario básico siempre que no resultare culpable.

Si el accidente fuere de tránsito los daños que sufra el vehículo o los vehículos serán de cargo del trabajador conductor si resultare culpable.

**PARÁGRAFO:** La Empresa afiliará a una asociación de conductores a los trabajadores que tengan vehículos asignados por la Empresa y que cumplan funciones de trabajo para la misma.

## **ARTÍCULO 18. Aumento de salario básico**

La Empresa aumentará los salarios básicos –según tabla que se anexa– de sus trabajadores a partir del 01 de enero de 2023 y por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y hasta el 31 de diciembre de 2025, con el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior más uno punto cinco (1.5) puntos, o con el porcentaje de incremento del salario mínimo legal mensual vigente del año correspondiente, una vez queden certificados por el Gobierno Nacional; en todo caso se aplicará el incremento que resulte más favorable al trabajador.

**PARÁGRAFO 1º.** Se establece además que, si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo hay aumentos por parte del Gobierno Nacional para los trabajadores oficiales, y estos superan los pactados en el presente acuerdo,

se harán automáticamente los reajustes a todos sus trabajadores.

**PARÁGRAFO 2°.** La Empresa no hará aumentos personales discriminatorios distintos de los pactados en esta Convención.

**PARÁGRAFO 3°.** La Empresa reconoce la incidencia de este aumento en las prestaciones sociales de que gozan los trabajadores.

**PARÁGRAFO 4°.** La Empresa incorporará a la presente Convención Colectiva de Trabajo el esquema del Escalafón, con sus respectivos salarios.

**PARAGRAFO 5°.** La Empresa pagará a cada trabajador de CENS S.A. E.S.P., por una sola vez y por cada año de la vigencia de la Convención y sin incidencia prestacional, la suma de Cuatrocientos mil pesos (\$400.000,00) por cada punto de recuperación de pérdidas reportado en el Balance de Energía que supere la meta establecida por CENS S.A. E.S.P. en su Plan de Gestión o documento que haga sus veces.

<b>TABLA SALARIAL</b>	
<b>NIVEL Y GRADO SALARIAL</b>	<b>SALARIO BÁSICO VIGENCIA 2022</b>
A-1	\$1.594.733
A-2	\$1.623.670
A-3	\$1.653.722
A-4	\$1.683.214
B-1	\$1.690.290
B-2	\$1.735.898
B-3	\$1.783.281
B-4	\$1.833.358
B-5	\$1.881.049
C-1	\$1.941.484
C-2	\$2.013.230
C-3	\$2.092.421
C-4	\$2.173.928
C-5	\$2.251.416
D-1	\$2.361.467
D-2	\$2.483.752
D-3	\$2.613.195
D-4	\$2.756.071
D-5	\$2.887.604
E-1	\$3.071.375
E-2	\$3.130.549
E-3	\$3.190.909
E-4	\$3.252.471
E-5	\$3.315.267
P1-0	\$3.367.250
P1-1	\$3.588.883

<b>TABLA SALARIAL</b>	
<b>NIVEL Y GRADO SALARIAL</b>	<b>SALARIO BÁSICO VIGENCIA 2022</b>
P1-2	\$3.827.896
P1-3	\$4.085.217
P1-4	\$4.324.550
P1-5	\$4.408.793
P1-6	\$4.494.705
P1-7	\$4.582.355
P2-1	\$4.867.405
P2-2	\$4.962.497
P2-3	\$5.059.504
P3-1	\$5.704.273
P3-2	\$5.816.101
P3-3	\$5.930.330
P4-1	\$6.503.087
P4-2	\$6.630.898
P4-3	\$6.761.268
JA-1	\$7.948.885
JA-2	\$8.117.320
JA-3	\$8.287.316
SG-1	\$9.263.035
SG-2	\$9.491.458
SG-3	\$9.718.119

#### **ARTÍCULO 19. Salario mínimo convencional**

Se considera como salario mínimo de los trabajadores de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., el salario del primer Grado del Nivel A del escalafón vigente.

#### **ARTÍCULO 20. Prima de antigüedad y desgaste físico**

La Empresa concederá una prima anual de antigüedad y desgaste físico para los trabajadores de cinco (5) años de servicio en adelante, que consiste en un ocho por ciento (8%) del sueldo promedio devengado durante el último año de servicio multiplicado por el número de años a su servicio. Esta prima se pagará a partir del quinto año de servicios continuos o discontinuos prestados a la Empresa.

**PARÁGRAFO 1º.** A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (01 de enero de 2023), a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo desde el 1º de febrero de 2004 y hasta antes del inicio de la vigencia de la presente Convención Colectiva (31 de diciembre de 2022) se les cancelará una prima de antigüedad y desgaste físico al cumplir los primeros (5) años de servicios a la Empresa y, a partir de ahí, se les reconocerá dicha prima en forma bienal (cada dos -2- años de servicios a la Empresa), equivalente a un (1) salario básico que devengue el trabajador en la fecha de causación del derecho. Esta prima no tiene

incidencia prestacional, por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de ningún beneficio legal o convencional.

Para los trabajadores que al inicio de aplicación de la disposición descrita en este Parágrafo tengan más de un (1) año y menos de cinco (5) años de servicios a la Empresa contados a partir del último reconocimiento y pago de esta prestación, tendrán derecho al pago de la prima de antigüedad y desgaste físico una vez cumplan su próximo período de servicio requerido para obtener el beneficio y, de ahí en adelante, el reconocimiento de esta prestación se continuará realizando cada dos (2) años.

Para los trabajadores que hayan cumplido los primeros cinco (5) años de servicios y tengan menos de un (1) año de servicios adicionales a la Empresa contados a partir del último reconocimiento y pago de la prima de antigüedad y desgaste físico, tendrán derecho al pago de la misma una vez cumplan los dos (2) años de servicios y de ahí en adelante el reconocimiento de esta prestación se continuará realizando cada dos (2) años.

**PARÁGRAFO 2°.** Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo suscrito a partir de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (01 de enero de 2023), se les cancelará una prima de antigüedad y desgaste físico quinquenal (cada cinco -5- años de servicios continuos a la Empresa), equivalente a un (1) salario básico que devengue en la fecha de cumplimiento del quinquenio y sin incidencia prestacional, por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la liquidación de ningún beneficio legal o convencional.

#### **ARTÍCULO 21. Prima de servicios y carestía**

La Empresa reconocerá una prima anual de servicios y carestía consistente en ochenta (80) días de salario promedio, pagaderos en la siguiente forma: La mitad en el mes de junio y la otra mitad en el mes de diciembre de cada año y siguiendo las proporciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo en lo referente al tiempo de servicio en cada semestre.

**PARÁGRAFO.** A los trabajadores que ingresen a partir del 1° de febrero de 2004 se les cancelará una prima de servicios y carestía, equivalente a ochenta (80) días de salario básico pagaderos en la siguiente forma: La mitad en el mes de junio y la otra mitad en el mes de diciembre de cada año y sin incidencia prestacional.

#### **ARTÍCULO 22. Auxilios para gastos de traslado**

La Empresa reconocerá a los trabajadores que sean trasladados en forma permanente de su lugar de trabajo a otro, dentro de su área de servicio, o por ascenso, cinco (5) días de viáticos, un auxilio equivalente a un mes de salario básico y le reconocerá el valor del trasteo mediante la presentación del respectivo comprobante cancelado.

Para el trabajador que se jubile y deba retornar al lugar de origen de trabajo, le reconocerá el valor del trasteo mediante la presentación del respectivo comprobante cancelado, siempre y cuando lo hagan dentro de los seis meses

después de su jubilación.

### **ARTÍCULO 23. Transporte de personal**

La Empresa proporcionará los siguientes servicios de transporte a sus trabajadores:

- a. Para el personal que labora en turnos nocturnos en Cúcuta, proporcionará un vehículo adecuado, a fin de que los trabajadores no sufran las consecuencias de la intemperie.

En la ciudad de Ocaña se compensará a los Tableristas que hagan turnos en la Subestación de Ocaña con el pago doble del auxilio de transporte que establece la Ley.

- b. Para los compromisos deportivos de los equipos o conjuntos que representan a la Empresa en los diferentes eventos que se realicen fuera de la ciudad.
- c. Para los trabajadores que laboren en Tibú y tengan derecho a disfrutar el descanso de fin de semana, la Empresa suministrará el tiquete en una compañía de transporte terrestre para venir a Cúcuta y regresar a Tibú.
- d. Para los trabajadores que laboren en la Subestación de Belén y Subestación San Mateo en jornada ordinaria, la Empresa les reconocerá doble auxilio de transporte.
- e. A los trabajadores que laboren en jornadas extraordinarias y que no puedan utilizar el servicio de vehículo de la Empresa, se les suministrará transporte adecuado.

**PARÁGRAFO 1º.** En caso de grave calamidad familiar y debiendo desplazarse el trabajador por este motivo de su sitio de trabajo, la Empresa le reconocerá el valor del pasaje terrestre o aéreo, según las facilidades de transporte establecidas entre los lugares dentro del área de actividades de la Empresa. Y dentro del territorio nacional por muerte de los padres o hijos que dependan económicamente del trabajador cuando estos residan fuera del departamento Norte de Santander y del área de servicio de la Empresa.

**PARÁGRAFO 2º.** La Empresa reconocerá a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo antes del inicio de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (31 de diciembre 2022), que ocupen cargos ubicados en los niveles de la categoría A hasta la E de la tabla salarial vigente, mensualmente un valor equivalente a un (1) auxilio de transporte que establece la Ley. Este beneficio no aplica para los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo que se suscriba a partir del 01 de enero de 2023.

**PARÁGRAFO 3º.** La Empresa se compromete a reglamentar y otorgar préstamos para adquisición de vehículo adecuado, mediante financiación, a aquellos trabajadores que por la naturaleza de su cargo requieren de este medio de transporte para el cumplimiento de sus funciones. Igualmente se reconocerán los gastos de mantenimiento, operación y de rodamiento causados por el vehículo al

servicio de la Empresa, según reglamentación para tal fin acordada por las partes.

Los trabajadores a los que la Empresa les reconozca gastos de mantenimiento, operación y de rodamiento causados por el vehículo al servicio de CENS, no serán beneficiarios del auxilio de transporte establecido en el Parágrafo 2 del presente artículo.

#### **ARTÍCULO 24. Auxilio especial para estudios**

A partir del inicio de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (01 de enero de 2023), la Empresa concederá a sus trabajadores un auxilio anual para estudios de sus hijos matriculados, así: Primer nivel que corresponde a niveles educativos antes de Preescolar, Preescolar (Pre-jardín, Jardín y Transición), primaria, secundaria, programas educativos para niños con necesidades especiales, preuniversitarios, carreras tecnológicas o universitarias, el equivalente a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada uno de los años de vigencia de la Convención y por cada hijo estudiante.

Para obtener este beneficio, se requiere la presentación de la constancia de matrícula -en una institución educativa reconocida por la autoridad correspondiente- al Área Servicios Corporativos, en Primer nivel, (niveles educativos antes de Preescolar), Preescolar (Pre-jardín, Jardín y Transición), primaria, secundaria, programas educativos para niños con necesidades especiales, hasta el último día hábil de febrero para su cancelación en marzo de cada año de vigencia de la Convención, y para los estudios preuniversitarios, universitarios o tecnológicos hasta el último día hábil de marzo para su cancelación en abril o hasta el último día hábil de agosto para su cancelación en septiembre de cada año de vigencia de la Convención. Los auxilios anteriores no inciden en las prestaciones sociales del trabajador.

Los trabajadores que estudien bachillerato, programas o carreras universitarias, tecnológicas o intermedias, solamente lo podrán hacer en horas distintas de su jornada laboral y para tal efecto la Empresa los auxiliará con un (1) salario mínimo legal mensual vigente para la compra de textos de estudio y dos (2) salarios mínimos legales vigentes para la matrícula, quedando el trabajador comprometido a presentar la constancia de aprobación del curso. Estas constancias -provenientes de una institución educativa reconocida por la autoridad correspondiente- se presentarán en el Área Servicios Corporativos un (1) mes después de terminado el semestre o año lectivo; si no lo hace en el término, la Empresa queda expresamente facultada para descontar estos valores de su nómina y/o prestaciones y/o primas extralegales, en un término máximo de seis (6) meses contados a partir de su causación, o de la liquidación definitiva de prestaciones sociales en caso de retiro definitivo.

El número de períodos académicos de auxilios será ampliado en los siguientes casos:

1. Cancelación del semestre por la institución educativa.

2. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales debidamente constatadas por la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador o por la Administradora de Riesgos Laborales, respectivamente.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando el período académico para las carreras universitarias, tecnológicas o intermedias sea de un (1) año, se cancelará el valor equivalente a dos (2) auxilios convencionales mencionados en el presente Artículo. Para aquellas carreras universitarias, tecnológicas o intermedias que sean por períodos inferiores a un (1) semestre, se cancelará por cada matrícula el valor del auxilio convencional pactado en el presente artículo y hasta tres (3) matrículas al año, es decir, un salario mínimo de Ley para compra de textos de estudio y dos salarios mínimos de Ley para la matrícula.

**PARÁGRAFO 2°.** En cuanto a la educación no formal relacionada con la actividad de la Empresa, se cancelará por concepto de auxilio especial para estudios a los trabajadores que hayan ingresado mediante contrato de trabajo suscrito con anterioridad al 01 de enero de 2023 el valor de la matrícula hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y un (1) salario mínimo legal mensual vigente para compra de textos de estudio. Para beneficiarse del auxilio para educación no formal deberá tratarse de cursos o programas con una intensidad horaria mínima total de noventa (90) horas. El trabajador podrá hacer uso de este auxilio hasta por tres (3) veces al año.

Para los trabajadores que ingresen mediante contrato de trabajo suscrito con posterioridad a la vigencia de la Convención Colectiva (01 de enero de 2023), la Empresa cancelará por concepto de auxilio especial para estudios, el valor de la matrícula hasta por dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y el cincuenta por ciento (50%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente para compra de textos de estudio. Para beneficiarse del auxilio para educación no formal deberá tratarse de cursos o programas con una intensidad horaria mínima total de noventa (90) horas. El trabajador podrá hacer uso de este auxilio por una (1) sola vez al año.

## **ARTÍCULO 25. Actividades deportivas y culturales**

La Empresa seguirá estimulando las actividades deportivas entre sus trabajadores. En tal sentido prestará toda colaboración necesaria, suministrando gratuitamente los elementos y equipos, facilitando el transporte y auxiliando económicamente el desarrollo de tales actividades. La asistencia a los entrenamientos y a los partidos programados es obligatoria; el deportista que incumpla tales compromisos se hará acreedor a una sanción disciplinaria. La Empresa concederá los permisos necesarios. Igualmente promoverá las actividades culturales.

## **ARTÍCULO 26. Liquidación por retiro, vacaciones y prima de vacaciones**

La Empresa reconocerá a todos sus trabajadores liquidación proporcionalmente fraccionada de todas sus prestaciones sociales cuando el trabajador se retire de la misma antes de cumplir el año de servicio.

En vacaciones igualmente se reconocerá para aquellos trabajadores que salgan a disfrutar en tiempo una prima adicional de quince (15) días hábiles de salario promedio, acumulable hasta dos (2) años durante la vigencia de la Convención. A los trabajadores que ingresen a partir del 1° de febrero de 2004, se les reconocerá esta prima pero sin incidencia prestacional.

Cuando las vacaciones sean compensadas en dinero, la Empresa concederá esta prima pero para una sola vacación.

Para tener derecho a beneficiarse de esta prima en ambos casos, las vacaciones deben ser causadas dentro de la vigencia de la Convención.

También los trabajadores tendrán vacaciones el 24 y 31 de diciembre, además de las fiestas oficiales y religiosas estipuladas por la Ley. Los trabajadores que por necesidades de servicio deban laborar el 31 de diciembre, se les reconocerá como festivo.

#### **ARTÍCULO 27. Auxilio de mortuoria**

Cuando ocurriere la muerte de un trabajador al servicio de la Empresa, ésta auxiliará para los gastos de entierro, con una suma igual a tres (3) meses de sueldo básico que recibía el trabajador, suma que será entregada al cónyuge, o a quien compruebe haber asumido los gastos mortuorios. No tendrán derecho a este auxilio los deudos del trabajador transitorio u ocasional.

Cuando ocurriere la muerte del cónyuge o compañera permanente inscrita o hijos que dependan económicamente del trabajador, la Empresa le reconocerá a la presentación de los respectivos comprobantes que acrediten haber sufragado los gastos de entierro, un auxilio equivalente a un salario básico que recibe el trabajador.

**PARÁGRAFO:** Cuando falleciere un jubilado por la Empresa, ésta le reconocerá a los familiares que acrediten haber sufragado los gastos de entierro, un auxilio para gastos de mortuoria, equivalente a tres (3) mesadas.

#### **ARTÍCULO 28. Viáticos**

La Empresa pagará durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo los siguientes viáticos: Cuando se causen viáticos de Cúcuta a ciudades fuera del departamento Norte de Santander y del área de servicio de la Empresa, sin que estos valores incidan como factor prestacional, se aplicará la siguiente escala:

NIVEL SALARIAL	VALOR DIARIO DEL VIÁTICO 1º, 2º Y 3º AÑO DE VIGENCIA DE LA C.C.T. 2023-2025
A-B-C-D	En el año 2022 se cancela la suma de \$223.177, y para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.
E y P	En el año 2022 se cancela la suma de \$362.040, y para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO 1º.** Cuando se causen viáticos dentro del área de servicio de la Empresa, se reconoce en el año 2022 la suma de SETENTA MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$70.836) o un día de salario básico con incidencia prestacional o la suma de CIENTO DIECISIETE MIL QUINIENTOS VEINTISIETE PESOS (\$117.527) sin incidencia prestacional y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dichas sumas serán actualizadas a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO 2º.** Sólo se reconocerá viáticos cuando el trabajador deba pernoctar.

**PARÁGRAFO 3º.** Cuando para el cumplimiento de la comisión no se requiera pernoctar en el lugar a que ha sido comisionado, sólo se reconocerá el 50% del valor fijado.

**PARÁGRAFO 4º.** Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas dentro del área de servicio de la Empresa no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, se le reconocerá el 50% del valor fijado, si se labora como mínimo hasta las 18:00 horas.

Cuando se causen viáticos de Cúcuta a Pamplona, Aguachica, Tibú y Cubará (Boyacá) y de estas ciudades a Cúcuta se aplicará la siguiente escala con incidencia prestacional y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación

del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior durante cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo:

<b>NIVEL SALARIAL</b>	<b>VALOR DIARIO DEL VIÁTICO 1º, 2º Y 3º AÑO DE VIGENCIA DE LA C.C.T. 2023-2025</b>
A-B-C-D	En el año 2022 se cancela la suma \$128.469, y para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.
E y P	En el año 2022 se cancela la suma \$159.707, y para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando el trabajador sea comisionado a las ciudades de Pamplona, Ocaña, Aguachica, Tibú y Cubará (Boyacá) y de estas ciudades a Cúcuta, podrá elegir entre la escala con incidencia o la escala de viáticos fijada para ciudades fuera del departamento sin incidencia prestacional.

Cuando se causen viáticos al exterior, se aplicará la escala fijada por el Gobierno Nacional con dicho propósito para sus funcionarios y no tendrán incidencia prestacional.

**PARÁGRAFO 5º.** Cuando se causen viáticos a ciudades fuera del Departamento Norte de Santander y del área de servicio de la Empresa, se reconoce en el año 2022 la suma de CINCUENTA Y UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS (\$51.353) diarios como gastos de transporte y para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo. Estos gastos de transporte no incidirán en las prestaciones sociales del trabajador.

Se entiende por áreas de servicio de la Empresa aquellas regiones o zonas donde la Empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., suministre el servicio de energía a sus clientes.

## **ARTÍCULO 29. Semana móvil**

La Empresa concederá el disfrute de la semana móvil remunerada a los trabajadores que presten sus servicios como Tableristas y Operadores en la Planta de Tibú. Para los trabajadores que estando disfrutando de la semana móvil y por razones de servicio de la Empresa, fueren llamados a prestar los turnos, la Empresa les reconocerá el tiempo de los turnos como horas extras.

## **ARTÍCULO 30. Recargos nocturnos y auxilio de alimentación**

La Empresa concederá a los trabajadores que hagan turnos nocturnos una sobreremuneración sobre su salario ordinario en la forma siguiente: De 6:00 p.m. a 12:00 p.m. un cuarenta y cinco por ciento (45%) y de las 12:00 p.m. a las 6:00 a.m. un cincuenta y cinco por ciento (55%).

Así mismo, concederá a todos los trabajadores que hagan turnos nocturnos de ocho (8) horas continuas (de 4:00 p.m. a 12:00 p.m. un auxilio de comida y de 12:00 p.m. a 8:00 a.m. un auxilio de desayuno). Este beneficio se hará extensivo para el personal que labora en el turno que termina a las 10:00 p.m. y un auxilio de almuerzo al personal que haga turnos diurnos, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

**PARÁGRAFO 1°.** En el año 2022 la Empresa compensa en efectivo el valor del desayuno por la suma de SIETE MIL QUINIENTOS SIETE PESOS (\$7.507) y los almuerzos y comidas por la suma de TRECE MIL CIENTO NOVENTA Y SEIS PESOS (\$13.196) y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dichas sumas serán actualizadas a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

Igualmente compensará estos valores en efectivo para cada uno de los trabajadores de jornada diurna ordinaria que por necesidades del servicio anticipen su horario normal de trabajo o lo prolonguen por un lapso no menor de dos (2) horas. Este mismo personal recibirá este beneficio cuando tenga que trabajar en la misma jornada los días sábados, domingos y festivos.

Al personal de la Subestación de Río Zulia que labore permanentemente en las jornadas ordinarias, se le reconocerá el valor del almuerzo. Cuando deban prolongar su labor por más de dos horas, se le reconocerá el valor de la comida.

Al personal de la Subestación Río Zulia que labore en jornada de turno de las 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. la Empresa pagará por nómina lo relacionado con el auxilio de alimentación convencional correspondiente. A este mismo personal la Empresa le suministrará el transporte adecuado.

Cuando este personal esté disfrutando del respectivo descanso y por necesidad del servicio la Empresa le exija laborar, le reconocerá como tiempo extra, y le dará el

auxilio de alimentación anteriormente acordado. Cuando la Empresa por razones de servicio o mantenimiento desplace personal para este efecto, le reconocerá igualmente estos valores según la jornada que deban cumplir.

**PARÁGRAFO 2°.** Los valores reconocidos en este Artículo harán parte de la liquidación de las prestaciones legales y extralegales y serán pagados en la planilla quincenal.

**PARÁGRAFO 3°.** La Empresa seguirá prestando los servicios de casino en la Planta de Tibú en las condiciones actuales para los trabajadores que se vienen beneficiando y a los demás trabajadores que la Empresa autorice.

#### **ARTÍCULO 31. Permiso especial para matrimonio**

La Empresa concederá, al trabajador que contraiga matrimonio, permiso remunerado por ocho (8) días hábiles por una sola vez.

#### **ARTÍCULO 32. Préstamos para vivienda**

La Empresa participará en la financiación del valor de la vivienda para aquellos trabajadores que no la posean, ni él ni su cónyuge, que no hayan sido beneficiados con tal concesión durante el tiempo de servicio a ésta. Además, se podrán beneficiar aquellos trabajadores que deseen liberar gravámenes hipotecarios, posean lotes, construcciones parciales o que necesitan remodelar o ampliar el bien raíz y que cumplan los requisitos establecidos en la reglamentación de vivienda.

Los trabajadores que cumplan con los requisitos del Reglamento del Plan de Vivienda de la Empresa, podrán tramitar ante ésta a través del Área de Servicios Corporativos o la Dependencia que haga sus veces, préstamos para vivienda durante la vigencia de esta Convención, hasta por un monto de TREINTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$38'000.000) para aquellos que deseen cancelar con pignoración de cesantías únicamente; y hasta CUARENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS (\$46'000.000) para aquellos trabajadores que además de cancelar con pignoración de cesantías deseen comprometer parte de sus primas.

Estos préstamos se utilizarán para compra, construcción y liberación de vivienda; los conceptos de compra y construcción tendrán prioridad sobre cualquier otro cuando el trabajador no posea vivienda ni haya disfrutado de crédito. El concepto de liberación de bienes raíces seguirá en prioridad al de compra y construcción, cuando el trabajador no haya sido beneficiado con crédito y haya adquirido vivienda con recursos propios, este concepto podrá otorgarse hasta una cuantía igual a la compra. Para la remodelación, ampliación o liberación del gravamen del bien raíz, podrán tramitarse préstamos durante la vigencia de esta Convención, hasta por TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$35'000.000,00). para trabajadores que hayan sido beneficiados con préstamos de vivienda anteriormente.

Para ello el Fondo Rotatorio de Vivienda será de TRES MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS DIECIOCHO MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$3.481.418.304) para la vigencia de la presente Convención.

Durante la vigencia de la presente Convención no se incrementará el Fondo de Vivienda.

Todos los préstamos de vivienda que se otorguen deben ser estudiados y aprobados por el Comité de Vivienda y otorgarse con recursos disponibles del Fondo Rotatorio destinado a dicho propósito.

La adjudicación de los préstamos de vivienda se hará a través de los planes colectivos e individuales de vivienda en cada año según reglamentación que se acuerde entre las partes, y adicionándolas con las condiciones pactadas en esta negociación.

**PARÁGRAFO 1°.** El monto de las sumas que deban destinarse a los conceptos de compra, liberación de gravámenes, construcción, construcciones parciales, remodelación y ampliación de bienes raíces a nivel colectivo e individual, será determinado por el Comité de Vivienda, previo estudio de las solicitudes presentadas por los aspirantes.

El Comité de Vivienda presentará un estudio socioeconómico de las solicitudes de préstamos de vivienda. El Comité de Vivienda también estará facultado para presentar planes de vivienda colectivos.

Los trabajadores que sean favorecidos con préstamos para adquisición de vivienda en planes colectivos desarrollados durante la vigencia de la Convención, tendrán prioridad en el otorgamiento del anticipo de cesantías hasta el monto que de común acuerdo se estime con la Empresa y según necesidades del plan.

**Requisitos Mínimos:**

PRIMERO: No tener deuda de vivienda con la Empresa.

SEGUNDO: Tener como mínimo cuatro (4) años de servicio a la Empresa.

TERCERO: Establecer el doce por ciento (12%) de interés anual.

CUARTO: Para préstamos de adquisición de vivienda, construcción y liberación de gravámenes diez (10) años de plazo para amortizar la deuda.

QUINTO: Para préstamos de remodelación y ampliación de vivienda usada siete (7) años de plazo para amortizar la deuda.

**PARÁGRAFO 2°.** La Empresa y el Sindicato, nombrarán un Comité bipartito de tres (3) personas por cada parte para que integren el Comité de Vivienda, el cual estará facultado para recibir, estudiar y tramitar las solicitudes de préstamo a que tiene derecho en este Artículo ante la Gerencia de la Empresa.

**PARÁGRAFO 3°.** El Comité de Vivienda estará facultado para analizar mensualmente las solicitudes de retiros parciales de cesantías de acuerdo a los requisitos, inversiones u operaciones que trata el Artículo 2 del Decreto

Reglamentario 2076 de 1967 del Código Sustantivo del Trabajo o normas que lo sustituyan o modifiquen, para definir las prioridades de las mismas y presentarlas a la Gerencia.

### **ARTÍCULO 33. Remuneración de días feriados**

A los trabajadores que laboren en los días feriados que la Ley determine de descanso obligatorio, será suficiente que trabajen como mínimo cinco (5) horas para que la Empresa les reconozca doble salario. Esta reglamentación se entiende para el personal que no labore en turnos regulares.

**PARÁGRAFO:** Los días domingo o feriados se pagarán de acuerdo con la Ley cuando se viaje de un lugar a otro y por orden expresa de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P. y en cuyo recorrido se emplee por la distancia entre los lugares el mismo tiempo de jornada de trabajo normal, o al menos cinco (5) horas.

### **ARTÍCULO 34. Concepto para liquidar prestaciones**

La Empresa al liquidar las prestaciones incluirá el valor de las primas de servicio y carestía, antigüedad y desgaste físico, auxilio de transporte, vacaciones, viáticos y sobreremuneraciones tales como las horas extras, dominicales y días feriados que haya recibido el trabajador. Su liquidación será con base en el último salario o con el promedio devengado en el último año de servicio y sin tener en cuenta la congelación de cesantías.

En todo caso la liquidación se hará como salga más favorable al trabajador.

Para la liquidación de todas las prestaciones se tendrá en cuenta el año calendario, o sea 365 días.

**PARÁGRAFO 1°.** A partir del primero (1o.) de marzo de 1992 los trabajadores que ingresen al servicio de CENS S.A. E.S.P. y hayan cumplido un año de servicios a ésta, tendrán la opción para escoger si trasladan sus cesantías a un Fondo de Cesantías o si se acogen a lo pactado en el párrafo primero de este artículo.

**PARÁGRAFO 2°.** Los conceptos para liquidar prestaciones sociales a los trabajadores que ingresen a partir del 1° de febrero de 2004, serán liquidados conforme a lo establecido en el artículo o párrafo correspondiente de esta Convención.

### **ARTÍCULO 35. Permisos Remunerados**

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos y licencias remuneradas, adicionales a los previstos en la legislación laboral en los siguientes casos:

1. Dos (2) días hábiles en caso de enfermedad grave de la esposa(o) o compañera(o) permanente, padres e hijos que dependan económicamente del trabajador.

2. Un (1) día de permiso remunerado por motivo de cumpleaños del trabajador, el cual podrá disfrutar dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha del mismo.

**PARÁGRAFO:** El trabajador para justificar los permisos concedidos, debe presentar el documento que acredite el hecho.

### **ARTÍCULO 36. Pago de energía**

Los trabajadores de Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P., cancelarán a partir del 1° de abril de 2004 el servicio de energía eléctrica suministrado por la Empresa para uso residencial en la vivienda permanente del trabajador hasta un máximo de 1.200 kw hora/mes a una tarifa equivalente al valor del componente de la tarifa denominado "Generación", actualmente identificado como G en la tarifa, y a partir de los 1200 kw cancelarán a valor de la tarifa plena vigente.

Este beneficio será extensivo en las mismas condiciones a los trabajadores jubilados por la Empresa.

**PARÁGRAFO 1°** Los trabajadores que ingresen a partir del 1° de febrero de 2004, cancelarán a partir del 1° de abril de 2004 el servicio de energía eléctrica suministrado por la Empresa para uso residencial en la vivienda permanente del trabajador hasta un máximo de 600 kw hora/mes a una tarifa equivalente al valor del componente de la tarifa denominado "Generación", actualmente identificado como G en la tarifa, y a partir de los 600 kw hora/mes cancelarán a valor de la tarifa plena vigente.

**PARÁGRAFO 2°.** Es obligatorio que para que el trabajador disfrute de este beneficio, se provea del contador respectivo y por lo tanto será sometido al Contrato de Condiciones Uniformes para la prestación del servicio de energía Eléctrica o al reglamento respectivo. Se considera causal de mala conducta la violación de esta norma.

**PARÁGRAFO 3°.** La cancelación del valor total de la factura mensual por concepto de consumo de energía de que trata este Artículo será descontado a los trabajadores activos por nómina en la quincena siguiente a la causación de la factura.

### **ARTÍCULO 37. Servicio de bóveda y restero**

En caso de muerte de un trabajador la Empresa pagará el arrendamiento de la bóveda y el restero, previa solicitud de los deudos del trabajador en este último caso. La aplicación de este Artículo se hará de acuerdo con los términos del Artículo siguiente.

### **ARTÍCULO 38. Sepultura y panteón**

En Cúcuta, Ocaña, Pamplona y Tibú, los trabajadores, sus cónyuges, compañera(o) permanente inscrita(o), hijos y padres de los trabajadores, tendrán derecho a ser

sepultados en el panteón construido conjuntamente entre Empresa y Sindicato.

Para los efectos de este Artículo el sentido de la palabra Trabajador cobija al activo como al jubilado.

#### **ARTÍCULO 39. Fiesta navideña**

La Empresa dará una fiesta como agasajo de Navidad para todos sus trabajadores, esposas e hijos, la cual se realizará el día y lugar que se escoja de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Su reglamentación y organización será responsabilidad de la Empresa y el Sindicato, lo cual se acordará con la debida anticipación.

**PARÁGRAFO:** La Empresa proporcionará las facilidades del transporte de los trabajadores y familiares a sus hogares, al finalizar la reunión.

#### **ARTÍCULO 40. Seguro de vida**

A partir de la vigencia de la presente Convención, además del Seguro Colectivo obligatorio, establecido en el Artículo 289 y siguiente del Código Sustantivo del Trabajo y del Artículo 22 del Decreto Ley 2351 de 1965 o las normas que lo modifiquen o sustituyan, actualmente por mandato de la Ley a cargo del Instituto de Seguros Sociales, la Empresa mantendrá a través de una compañía de seguros legalmente establecida en el país, un seguro de vida que además incluirá los beneficios de indemnización adicional por muerte o desmembraciones accidentales.

La suma principal será el equivalente a un mes de salario promedio por cada año continuo o discontinuo de servicio a la Empresa, anteriores o posteriores a la vigencia de esta Convención, sin que el valor del seguro sea inferior a VEINTIDOS (22) meses de salario promedio del trabajador, ni a la suma que pague la compañía aseguradora a la ocurrencia del siniestro asegurado.

#### **ARTÍCULO 41. Horarios de trabajo**

El horario de trabajo para el personal que no labora en turno continuará siendo el siguiente: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.; sin embargo, los trabajadores que cumplan funciones administrativas podrán escoger previa autorización del Jefe de Estructura y cumpliendo el procedimiento que se establezca, una (1) opción entre los siguientes horarios de trabajo flexibles para el cumplimiento de la jornada laboral de lunes a viernes:

- a) De 06:30 a.m. a 11:30 a.m., y de 12:30 p.m. a 04:30 p.m.
- b) De 07:00 a.m. a 12:00 m., y de 01:00 p.m. a 05:00 p.m.
- c) De 08:00 a.m. a 12:30 p.m., y de 01:30 p.m. a 06:00 p.m.
- d) De 06:00 a.m. a 12:00 m., y de 02:00 p.m. a 05:00 p.m.

El sábado no se trabajará por considerar que con este horario, para estos trabajadores, la semana laboral termina el viernes.

Para estos mismos trabajadores cuando el sábado sea festivo de ley o por Convención no será necesario compensarlo, en tal virtud la jornada laboral de esa semana termina una hora antes.

El horario de trabajo para los Agentes Recaudadores que laboran en las dependencias de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A E.S.P. continuará siendo el siguiente: De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y el sábado de 7:00 a.m. a 12:00 m. y el domingo de 8:00 a.m. a 1:00 p.m., siendo compensado el domingo con el lunes siguiente, cancelándose la sobreremuneración establecida de acuerdo con la normatividad existente, en el evento que el lunes sea festivo se laborará de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., cancelándose como festivo de acuerdo con la normatividad existente.

Para el personal que trabaje en turno y esté disfrutando el respectivo descanso y por necesidad del servicio la Empresa le exija laborar, este tiempo se le reconocerá como tiempo extra.

La Empresa se compromete a seguir haciendo los respectivos pagos de festivos y dominicales.

**PARÁGRAFO:** Cualquier modificación al horario de trabajo establecido en la presente convención será discutido y aprobado entre las partes a través del Comité de Coordinación y Reclamos.

#### **ARTÍCULO 42. Vacaciones en tiempo**

La Empresa al conceder vacaciones en tiempo al personal de turno y de jornada ordinaria, no computará los sábados como días hábiles de trabajo.

### **CAPÍTULO III**

#### **COMITÉ PERMANENTE DE COORDINACIÓN Y RECLAMOS**

##### **ARTÍCULO 43. Derecho a presentar descargos**

Antes de sancionar disciplinariamente a un trabajador, la Empresa dará oportunidad de ser oído al inculpado.

Dentro de un tiempo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento del hecho, el Área Servicios Corporativos o quien haga sus veces, comunicará por escrito al trabajador, el derecho que tiene para ser oído en descargos y señalará el lugar, día y hora para que se presente a la diligencia, asesorado por los representantes del Sindicato en el Comité de Reclamos, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 o normas que lo modifiquen o sustituyan ; cumplida esta diligencia, o si el trabajador no se presentare, la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes impondrá la sanción o notificará el despido si hubiere lugar a ello.

La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a sus afiliados sobre llamadas de atención, descargos, sanciones o despidos.

##### **ARTÍCULO 44. Nulidad de sanciones**

Será nula la sanción que se imponga a un trabajador sin antes haber llenado la Empresa los requisitos de que trata el Artículo anterior, y le reconocerá los salarios caídos que deje de devengar en cumplimiento de la misma hasta cuando sea solucionado el caso. Igualmente, se le concederá viáticos siempre y cuando el trabajador no resultare culpable y el lugar de trabajo no sea la sede social de la Empresa.

##### **ARTÍCULO 45. Funciones del Comité Permanente de Coordinación y Reclamos**

El Comité Permanente de Coordinación y Reclamos estará integrado por tres (3) miembros en representación de los trabajadores, los cuales serán elegidos por la Asamblea General del Sindicato, con sus respectivos suplentes y tres (3) representantes por parte de la Empresa, nombrados por la Gerencia también con sus suplentes. El período será de un (1) año a partir de los nombramientos que haga la Asamblea General del Sindicato y la Gerencia por parte de la Empresa. Las partes podrán sustituir total o parcialmente los miembros correspondientes.

Serán funciones de este Comité las siguientes:

1. Estudiar y resolver las reclamaciones que se presenten sobre contratos individuales de trabajo y traslados.

2. Estudiar y resolver las reclamaciones que surjan por diferentes interpretaciones o incumplimiento de la presente Convención Colectiva y de normas vigentes favorables al trabajador.
3. Estudiar y resolver sobre los reclamos de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Estudiar y resolver sobre sanciones disciplinarias.
5. Este Comité se reunirá cuando cualquiera de las partes lo solicite y seguirá en todas sus actuaciones el siguiente procedimiento:
  - a. La parte interesada elevará una solicitud escrita a la otra pidiendo ser convocado el Comité y explicando el motivo o motivos para ello.
  - b. La citación se hará con 24 horas de anticipación a la fecha de la reunión del Comité.
  - c. La parte solicitante dentro de la reunión deberá presentar sus alegatos claros y precisos, sustentando su inconformidad o queja mediante prueba.
  - d. Si es necesario escuchar el testimonio de otros trabajadores, la parte interesada estará facultada para citarlos.
  - e. Después de estudiado el caso con todos los elementos de juicio necesarios se levantará un acta en la que se consignará lo resuelto. Si no se llegare a ningún acuerdo, la parte inconforme dejará constancia de los motivos de desacuerdo y éstos se considerarán como un recurso de alzada ante la Gerencia de la Empresa. Cuando las partes llegaren a un acuerdo, la decisión tomada tendrá carácter de cosa juzgada.

**PARÁGRAFO 1°. CADUCIDAD DE SANCIONES:** Los memorandos de llamado de atención o notificación de sanciones tendrán vigencia de doce (12) meses; pasado este tiempo no se tendrá en cuenta como antecedente del trabajador.

**PARÁGRAFO 2°.** Este Comité está facultado para visitar los frentes de trabajo cuando las necesidades así lo impongan, para allegar las informaciones que sean necesarias. De todas las actuaciones y reuniones del Comité se levantarán actas con copias para las partes interesadas.

Los gastos que ocasione el cumplimiento de lo anterior serán por cuenta de la Empresa, así como los salarios básicos de los trabajadores que formen parte del Comité cuando tengan que reunirse.

## CAPÍTULO IV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### **ARTÍCULO 46. Seguridad y Salud en el Trabajo**

Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a la normativa establecida, y de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los diferentes centros de trabajo. Este sistema de gestión deberá mantenerse actualizado reflejando sus resultados en el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad y accidentalidad laboral. Este sistema estará enmarcado en las disposiciones contenidas en la Resolución número 5018 de 2019 emitida por el Ministerio de Trabajo, el Decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015 y demás normas legales que regulan la materia.

Su implementación se enmarcará en la ejecución de los siguientes subprogramas:

- a. Medicina preventiva y del Trabajo
- b. Higiene y Seguridad Industrial.

**PARÁGRAFO 1°.** Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P. se compromete, a implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente y a adelantar todas las obligaciones tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo considerando los siguientes aspectos

- a) Suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Garantizar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- c) Incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran los trabajadores en el ejercicio de sus labores las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitantes
- d) Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores El establecimiento en Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P.,

de asignaciones o rubros presupuestales específicos suficientes para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **ARTÍCULO 47. Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.**

La Empresa y el Sindicato mantendrán un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo compuesto por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato en Cúcuta y Ocaña, los cuales atenderán sus áreas de influencia. El Coordinador de estos Comités será el que la Empresa designe por competencia, quien actuará de tiempo completo. Este Comité se regirá por la Resolución 2013 de 1986 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Son funciones de este Comité las establecidas en la normatividad legal vigente además

- a) Realizar recomendaciones para la adquisición de los elementos de protección personal y colectiva y la dotación de trabajo necesarios para garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores al servicio de la Empresa, y ésta se compromete a su adquisición o implementación de normas acogidas de común acuerdo por el Comité.
- b) Puede disponer de cuatro (4) horas semanales para actividades propias del mismo incluyendo las reuniones que podrán ser citadas cuando el presidente del comité lo estime conveniente y deberá ser por lo menos una vez al mes.
- c) El Sindicato y la Empresa aceptan que la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa, y que la violación de las normas de seguridad establecidas, y la no asistencia sin justa causa a los cursos, capacitaciones, inspecciones de equipos, simulacros y demás actividades programadas en horas laborables, dará motivo a sanción disciplinaria.

**PARÁGRAFO:** Cuando el Comité programe visitas a los frentes de trabajo, el Coordinador irá con un miembro del Comité Paritario de Salud Ocupacional por parte de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 48. Primeros auxilios, enfriadores y Vestier**

La Empresa dará estricto cumplimiento a lo normativo y además continuará prestando los siguientes servicios:

- a. Dotará en los vehículos que conforman el parque automotor de CENS de un botiquín de primeros auxilios y además dispondrá de este en diferentes puntos de los centros de trabajo.
- b. Seguirá manteniendo enfriadores de agua en las secciones que existe y dotará de filtros donde se requiera.

- c. Dotará de vestier las dependencias donde por circunstancias de trabajo tengan que cambiarse de ropa los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 49. Elementos de protección**

La Empresa seguirá suministrando los elementos de protección para el trabajador, acorde a los factores de riesgo a los cuales se exponen durante las actividades a desarrollar especialmente las de alto riesgo y demás elementos de protección que senalen las normas de seguridad. En caso de pérdida, el trabajador responderá por los elementos que le sean entregados.

#### **ARTÍCULO 50. Dotación al personal**

La Empresa suministrará a todos los trabajadores que desempeñen la totalidad de sus funciones en terreno, sin discriminación de salario, dos (2) pantalones y dos (2) camisas cada seis (6) meses; y al mismo personal un (1) par de zapatos cada cuatro (4) meses. El uso de dicha dotación es obligatorio.

Además, para aquellos trabajadores que desempeñan funciones mixtas, es decir, que desarrollan labores en terreno y en oficina, la Empresa les suministrará anualmente, sin discriminación de salario, hasta cuatro (4) pantalones, hasta cuatro (4) camisas, y hasta tres (3) pares de zapatos, de acuerdo con el análisis del cargo que efectúe el Área Servicios Corporativos o la dependencia que haga sus veces. El uso de dicha dotación es obligatorio.

**PARÁGRAFO 1°.** Al personal femenino de oficina, la Empresa le suministrará al año cinco (5) uniformes (hasta por un valor máximo de uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes), los cuales se entregarán en el primer cuatrimestre de cada año. El uso de los uniformes es obligatorio. Además, la Empresa cancelará anualmente en el mes de marzo por nómina a cada trabajadora el equivalente a cero punto cinco (0.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin incidencia salarial ni prestacional, para la compra de mínimo tres (3) pares de zapatos.

**PARÁGRAFO 2°.** Al personal de la Empresa que trabaja en redes en Pamplona y Ocaña se le suministrará adicionalmente a su dotación, cada seis (6) meses, una (1) chaqueta apropiada al clima de dichas Zonas. Esta misma chaqueta se les entregará a los trabajadores que laboren en transmisión y electrificación rural. A los Tecnólogos de la Regional Pamplona y Ocaña que desempeñan funciones mixtas, es decir, que desarrollan labores en terreno y en oficina, se le suministrará una chaqueta al año.

La selección de la dotación de ropa y zapatos para los trabajadores se hará conjuntamente entre la Empresa y el Sindicato, en lo referente a la calidad.

## CAPÍTULO V

### ESCALAFÓN, CAPACITACIÓN Y ASCENSO

#### **ARTÍCULO 51. Funciones del Comité**

La Empresa y los trabajadores mantendrán un Comité bilateral compuesto por tres (3) personas de la Empresa y tres (3) en representación de los trabajadores, dos (2) por la Subdirectiva de Cúcuta y uno (1) por la Subdirectiva de Ocaña. Este Comité estará coordinado por el Jefe de Área Servicios Corporativos o quien haga sus veces. Cada uno de los representantes por las partes tendrá el respectivo suplente.

#### **Funciones de este Comité:**

- a. Actualizar, reglamentar y recomendar el plan de capacitación de los trabajadores.
- b. Actualizar y recomendar el manual de funciones cuando se requiera.
- c. Estudiar y recomendar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con: Reclasificación de cargos, ascensos y promociones dentro del escalafón.
- d. Estudiar la actualización y reglamentación del manual de procedimiento de selección, capacitación, rotación y promoción del personal.
- e. Cuando la Empresa por razones de su desarrollo implemente nuevas políticas que afecten la estructura escalafonaria, éstas serán sometidas a previo estudio del Comité de Escalafón, quien someterá las conclusiones a la Gerencia para su aprobación final.
- f. Velar por la estricta aplicación del presente reglamento para que el desarrollo armónico de sus labores sea equitativo y motivo de estímulo al trabajador.
- g. Si se presentare duda en la interpretación del presente reglamento en cualquiera de sus partes, el Comité de Escalafón tendrá la facultad para presentar alternativas de solución a los problemas concretos que se susciten.
- h. Cuando haya necesidad de adicionar normas que impliquen la actualización o modificación de los manuales de procedimiento de selección, capacitación, rotación, promoción y evaluación de cargos; se implementarán o condensarán en este reglamento.
- i. Reunirse cuando asuntos de su competencia así lo requieran; levantando acta de las reuniones que se lleven a cabo.

**PARÁGRAFO 1º.** A partir de la firma de la presente Convención el Comité de Escalafón dispondrá de tres (3) meses para que de común acuerdo se estudiara el relacionado con los Manuales de Funciones y Requerimientos.

La Empresa realizará los estudios de necesidades de capacitación en cada una de

las áreas de trabajo; de acuerdo a los resultados de este estudio la Empresa adoptará el plan de capacitación de la rama eléctrica aplicado por el SENA o entidad idónea, que cubra las áreas de la tecnología aplicada, tecnología general y materias relacionadas tanto para la parte técnica como para la parte administrativa, a fin de masificar la capacitación dentro de un orden establecido de acuerdo a las necesidades de cada frente o área de trabajo.

Los requerimientos de capacitación se determinarán en cada caso y deberán corresponder al nivel del cargo dentro del escalafón. Para efectos de la selección y enganche del personal las personas que aspiren a ocupar un cargo dentro de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., deberán someterse a las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P.

**PARÁGRAFO 2°.** Para promoción de un grado a otro de un mismo nivel de calificación del Escalafón, se tendrá en cuenta el Manual que para tal fin hayan acordado la Empresa y el Sindicato en el Comité de Escalafón, Capacitación y Ascenso.

Para ascenso de un nivel a otro del escalafón se requiere que exista la vacante y que los aspirantes hagan la solicitud respectiva para participar en el concurso una vez se convoque, previo cumplimiento de los requerimientos exigidos para el desempeño del cargo, ajustándose al Manual convenido en el Comité de Escalafón, Capacitación y Ascenso.

Una vez acordados los manuales serán de cumplimiento por las partes.

## **ARTÍCULO 52. Cursos de capacitación**

La Empresa realizará programas de capacitación y desarrollo de personal para los trabajadores que mediante proceso de evaluación de desempeño muestren deficiencias o expectativas de progreso. Para llevar a cabo dichos programas contará con la participación activa de trabajadores y directivos que deseen aportar sus conocimientos y habilidades en un proceso de formación en la acción, también se llevarán a cabo cursos de capacitación que vayan a solucionar necesidades detectadas con la participación de personal idóneo contratado y la participación del SENA. La organización sindical se compromete a que el personal asista con puntualidad a dichos cursos. Así mismo patrocinará preferencialmente de acuerdo con el cupo asignado por el SENA, a los hijos de los trabajadores que deseen el ingreso a cursos del SENA y llenen los requisitos exigidos por la Empresa y esa Institución.

**PARÁGRAFO 1°.** A los Aprendices de Centrales Eléctricas -SENA- contratados o que llegare a contratar la Empresa, se les seguirá reconociendo el tiempo de aprendizaje para todos los efectos cuando ingresen a la Empresa con contrato a término indefinido.

**PARÁGRAFO 2°.** La Empresa para completar su planta de personal, cuando no se pueda proveer de trabajadores de la misma Empresa, dará preferencia a los hijos de

los trabajadores activos y jubilados, siempre y cuando demuestren que han adquirido formación calificada, técnica o profesional, con relación a labores inherentes a la Empresa y que califiquen las pruebas correspondientes.

### **ARTÍCULO 53. Igualdad de derechos**

En igualdad de circunstancias, tiempo, lugar y modo, no podrá haber diferencia de salario y condiciones entre los trabajadores que desempeñen unas mismas funciones, por razones sindicales, estado civil, sexo, política, religión y de nacionalidad. De consiguiente, a trabajo igual desempeñado en cargo, jornada y eficiencia también iguales, corresponderá salario igual; se entiende que para la evaluación, las aptitudes y conocimientos se considerarán en el área específica de trabajo que al trabajador le corresponda desempeñar. La Empresa tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en cuanto haga referencia a experiencia en el mismo cargo que acredite su idoneidad en la función que va a desempeñar.

### **ARTÍCULO 54. Promociones**

Las promociones se harán el 16 de octubre, aniversario de la fundación de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., cobijando mínimo el quince por ciento (15%) del personal activo que ampara la presente Convención. El sindicato actuará como fiscal en la aplicación del escalafón a través del Comité Permanente de Coordinación y Reclamos.

**PARÁGRAFO 1º.** Cuando un trabajador reemplace temporalmente a otro que desempeñe un cargo de nivel superior al suyo propio, el reemplazante deberá ser del nivel inferior inmediato y entrará a devengar inmediatamente la remuneración correspondiente durante el tiempo que dure el reemplazo.

Cuando se presente una vacante por retiro definitivo del trabajador o ascenso, la Empresa podrá reemplazarlo por un término máximo de sesenta (60) días; pasado este período la Empresa someterá a concurso dicho cargo.

**PARÁGRAFO 2º.** A partir de la firma de la presente Convención el Comité de Escalafón de Empresa y Sindicato, dispondrá de tres (3) meses para que de común acuerdo se haga un estudio relacionado con la reglamentación de las funciones del Comité de Escalafón, Capacitación y Ascenso y las promociones.

**PARÁGRAFO 3º.** La mesa de trabajo o Comisión Integrada para adelantar el proceso de reestructuración estipulada en el numeral 5 del Acta número 3 del Acuerdo Nacional del tres (3) de diciembre de 1993, realizará en el término de este año un estudio tendiente a la optimización del Recurso Humano vinculado a las empresas objeto de este acuerdo. El estudio establecerá parámetros generales para el diseño de Manuales de Funciones, Valoración de Cargos, Estructura Salarial, Políticas de Administración de Personal y de Promoción, Ascenso y Capacitación. Vencido el término señalado en este artículo, la mesa o comisión respectiva presentará a la Gerencia, el resultado de los estudios para su consideración.

Una vez acordados los manuales serán de cumplimiento por las partes.

**PARÁGRAFO 4°.** Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el procedimiento establecido o que se establezca para el efecto, en cada empresa. De declararse desierto el concurso, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

Para proveer las vacantes de cargos del nivel profesional hacia arriba, la empresa podrá también convocar a concurso a los trabajadores que cumplan los requisitos para el desempeño de estos cargos; de conformidad con el procedimiento establecido.

#### **ARTÍCULO 55. Provisión de vacantes**

La Empresa llenará preferencialmente toda vacante o plaza nueva que se presente, con el trabajador que desempeñe oficios o funciones de los niveles inmediatamente anteriores, siempre y cuando el trabajador llene los requisitos fundamentales para el cargo y se someta y apruebe los exámenes pertinentes de acuerdo al manual de selección de personal.

## CAPÍTULO VI SERVICIOS MÉDICOS A TRABAJADORES

### **ARTÍCULO 56. Servicios médicos**

La Empresa garantizará la prestación de los servicios médicos a sus trabajadores de acuerdo con la Ley y la presente Convención. En consideración a que la Empresa ha afiliado a sus trabajadores la Entidad Promotora de Salud - E.P.S. escogida por el trabajador, estos servicios serán prestados por intermedio de la E.P.S. o quien haga sus veces y bajo su responsabilidad. Aquellos servicios que no cubra la E.P.S. escogida por el trabajador y en los sitios en que no existan estas facilidades se procederá así:

#### **1. Pensión Hospitalaria de Primera Clase:**

Cuando en el sitio de trabajo no exista hospital, la Empresa costeará el transporte, salarios y gastos de viaje al trabajador que el médico de la Empresa ordene hospitalizar, hasta el sitio más cercano en que exista esta facilidad.

En el sitio donde la E.P.S. o quien haga sus veces no preste este servicio, la Empresa contratará un médico idóneo quien estará facultado para enviar a los trabajadores al especialista que considere necesario. En caso de grave enfermedad o accidente del trabajador, el médico podrá ordenar la hospitalización en un centro asistencial de la localidad y con cargo a la Empresa. La Empresa reconocerá los gastos de acompañante cuando el estado del paciente lo exija según concepto médico.

Cuando el trabajador de la Empresa labore fuera de la ciudad de Cúcuta, Ocaña, Aguachica, Tibú o Pamplona y deba trasladarse a estas ciudades para recibir tratamiento médico ambulatorio en las entidades adscritas a las E.P.S. o las que éstas contraten en estas ciudades, la Empresa le reconoce en el año 2022 al trabajador, como gastos de viaje, la suma de CUARENTA Y SEIS MIL OCHENTA Y UN PESOS (\$46.081) diarios y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo, con la frecuencia que a juicio del médico de la E.P.S. considere necesario.

Cuando el médico considere que el paciente puede ser trasladado al centro asistencial de la E.P.S. más conveniente, dará la orden respectiva y el traslado será por cuenta de la Empresa.

En los sitios donde no exista E.P.S. la Empresa reconocerá el valor de las fórmulas otorgadas por un facultativo idóneo, cuando el trabajador presente la certificación correspondiente.

## **2. Servicios Odontológicos comprendidos en la siguiente relación:**

Examen clínico, examen de admisión, exodoncias, exodoncias quirúrgicas, dientes incluidos, dientes semi-incluidos, tratamiento de conductos radiculares, apiceptomías, obturaciones de amalgama de primera clase, obturaciones de amalgama de segunda clase, obturaciones de amalgama MOD, obturaciones en resina de fotocurado, radiografías periapicales, profilaxis, tratamientos periodontales, prótesis removibles total superior o inferior, prótesis parcial removible superior o inferior de metal o acrílico. Las prótesis removibles totales o parciales aquí relacionadas podrán ser renovadas por deterioro natural o accidente, según concepto del odontólogo acreditado por la Empresa.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando la E.P.S. asuman total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad y estar a cargo de la Empresa en la medida y a partir del momento en que la E.P.S. los vaya asumiendo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma la E.P.S.

**3.** En consideración que la E.P.S. no suministra anteojos, la Empresa asume tanto la consulta oftalmológica, como los lentes, limitando en el año 2022 el valor de la montura de los anteojos que le sean prescritos al trabajador hasta la suma de CIENTO OCHENTA MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS (\$180.698) y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO 2°.** Para la renovación de anteojos el trabajador debe acreditarla necesidad del cambio mediante la prescripción médica o en caso de rotura o deterioro accidental debe comprobarse mediante la presentación ante el Área Servicios Corporativos de los elementos probatorios y devolver los anteojos inservibles.

La Empresa no suministrará anteojos en caso de pérdida o sustracción.

Cuando por voluntad propia un trabajador a quien el oftalmólogo le haya prescrito lentes y opte por usar los de contacto, la Empresa le reconocerá el valor equivalente al de los lentes y el auxilio de la montura.

La Empresa reconocerá el valor total de los lentes de contacto cuando sean clínicamente necesarios y prescritos por el especialista. Se entiende que los lentes de contacto en referencia son corrientes no cosméticos.

**4.** El valor del servicio de inyectología que sea prescrito por médicos particulares o

por la E.P.S. serán reconocidos por la Empresa mediante la presentación de los correspondientes comprobantes, cuando éstas no sean aplicadas en dichas instituciones.

**PARÁGRAFO 3°.** La Empresa auxilia en el año 2022 al trabajador que la E.P.S. o quien haga sus veces, envíe a tratamiento médico a Bogotá o a cualquier parte del país, gastos de viaje por valor de SESENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS (\$63.253) diarios y, para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2025, dicha suma será actualizada a partir del 1 de enero de 2023 y para los dos (2) años subsiguientes al primer año de vigencia de la presente Convención, con incrementos anuales en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de cada año durante la vigencia de la citada Convención Colectiva de Trabajo y según constancia que expida el I.S.S. o la E.P.S.

**PARÁGRAFO 4°.** La Empresa seguirá asumiendo el pago de la cuota parte que le corresponde pagar al trabajador por salud y pensiones en razón a su afiliación a la E.P.S. y a los Fondos de Pensiones correspondientes, quedando claro que esta concesión se aplicará solamente al aspecto económico, pues seguirá siendo plena responsabilidad de dichas entidades la prestación de todos los servicios y prestaciones que por Ley les correspondan.

**PARÁGRAFO 5°.** El excedente por la prestación de los servicios que trata el presente Artículo y que le corresponda pagar al trabajador, la Empresa le descontará de común acuerdo las respectivas cuotas mensuales.

#### **ARTÍCULO 57. Salario básico por enfermedad o accidente**

La Empresa reconocerá en caso de incapacidad por enfermedad o accidente el salario básico completo hasta por un año. Igualmente, se le reconocerá las primas de antigüedad, servicio y carestía. Para aquellos trabajadores que en el momento de la terminación de su Contrato de Trabajo se encontraren en incapacidad médica la liquidación se hará teniendo en cuenta el promedio del salario devengado en el último año de servicio, inmediatamente anterior a tal incapacidad; en todo caso se tomará la liquidación que salga más favorable al trabajador.

**PARÁGRAFO:** Cuando la E.P.S. asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad y estar a cargo de la Empresa en la medida y a partir del momento en que la E.P.S. o quien haga sus veces los vaya asumiendo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma la E.P.S.

#### **ARTÍCULO 58. Exámenes anuales y especiales de laboratorio**

En relación a los exámenes de control periódico la Empresa ordenará a sus trabajadores los siguientes: Serología, hemograma, colesterol, H.D.L., triglicéridos, glicemia, ácido úrico, coprológico seriado, electrocardiograma, espirometría,

audiometría, capacidad visual, citología y otros exámenes que el Área Servicios Corporativos o quien haga sus veces considere necesarios como resultado de la vigilancia epidemiológica individual y colectiva de los trabajadores frente a cada riesgo. El resultado de los exámenes en general le será entregado al trabajador. El trabajador que resulte afectado por cualquier enfermedad será sometido a un tratamiento adecuado, inclusive especialista, según límite señalado en el Artículo anterior.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando la E.P.S o quien haga sus veces asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad y estar a cargo de la Empresa en la medida y a partir del momento en que la E.P.S. los vaya asumiendo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma la E.P.S.

**PARÁGRAFO 2°.** La Empresa prestará a sus trabajadores, a partir de la vigencia de la presente Convención, el servicio de un médico para atender lo correspondiente al área de medicina preventiva y del trabajo.

## **CAPÍTULO VII**

### **SERVICIO MÉDICO A FAMILIARES DE TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 59. Beneficiarios del servicio médico y descripción de derechos y servicios**

Para efecto de las prestaciones asistenciales que en este Capítulo se pacten, se reconocen como familiares del trabajador: La esposa (o) o compañera (o) permanente previamente inscrita (o) ante la Empresa, los hijos e hijas que se encuentren estudiando, lo mismo que los hijos inválidos, se considerarán que dependen económicamente del trabajador.

La Empresa concederá a dichos familiares lo siguiente:

Consulta médica el 100% y 80% de los servicios farmacéuticos.

Hospitalización hasta por veinte (20) días en pensión primera, previa orden del médico autorizado por la Empresa. Cuando el médico clínicamente no pueda dar un diagnóstico sobre la enfermedad que padece el familiar, podrá con cargo a la Empresa ordenar radiografías, exámenes de laboratorio, quirúrgicos y demás exámenes que contribuyan a determinar un diagnóstico acertado. Así como buscar la colaboración de especialistas por el término que requiera.

Los servicios odontológicos: Extracciones dentales, profilaxis y el 80% del valor de las calzas, a excepción de las de oro.

Inyectología debidamente formulada.

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando la E.P.S. asuman total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad y estar a cargo de la Empresa en la medida y a partir del momento en que la E.P.S. los vaya asumiendo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma la E.P.S.

**PARÁGRAFO 2°.** El excedente por la prestación de los servicios de que trata el presente Artículo y que le corresponda pagar al trabajador, la Empresa le descontará de común acuerdo las respectivas cuotas mensuales.

#### **ARTÍCULO 60. Servicios en caso de embarazo**

La Empresa otorgará a la esposa o compañera permanente debidamente inscrita, que esté en estado de embarazo y al hijo en el momento de nacer servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios.

Los servicios de que trata este Artículo abarcan los casos prenatales y postnatales

derivados del estado de embarazo.

Igualmente tendrá derecho a este servicio la esposa o compañera permanente del trabajador muerto al servicio de la Empresa, que haya quedado en estado de embarazo.

**PARÁGRAFO 1º.** Cuando la E.P.S. asuma total o parcialmente la prestación de estos servicios, éstos dejarán de ser responsabilidad y estar a cargo de la Empresa en la medida y a partir del momento en que la E.P.S. los vaya asumiendo. Por lo tanto, las prestaciones sociales cuyo pago corresponde a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asuma la E.P.S.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **ARTÍCULO 61. Entrega de folletos de la Convención**

Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención se entregará en forma gratuita un folleto a cada trabajador.

#### **ARTÍCULO 62. Vigencia de la Convención**

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá integralmente las relaciones laborales y económicas entre la Empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., y los trabajadores beneficiados con el presente acuerdo convencional, a partir del 1 de enero de 2023 y tendrá una vigencia de tres (3) años comprendidos entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025.

#### **ARTÍCULO 63. Pensión de Jubilación**

La pensión de jubilación o vejez de que trata el Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, se concederá a los trabajadores que reúnan setenta y cinco (75) puntos, en un sistema en el cual cada año de servicio a Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., equivale a un (1) punto y cada año de edad equivale a otro punto, siempre y cuando el trabajador haya prestado sus servicios a Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A.E.S.P., por más de veinte (20) años.

Esta jubilación se hará con el setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio.

**PARÁGRAFO 1°.** Se establece para darle estricto cumplimiento a este Artículo, lo siguiente: El trabajador que llene estos requisitos deberá solicitar la jubilación. Si no lo hiciera dentro del año siguiente al cumplimiento de tales requisitos perderá este derecho convencional.

**PARÁGRAFO 2°.** A partir del primero (1o.) de marzo de 1992 los trabajadores que ingresen al servicio de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., se jubilarán con ochenta (80) puntos, según lo normado en este mismo Artículo y su Parágrafo 1o.

**PARAGRAFO 3°.** Cuando por desarrollo tecnológico, optimización de procesos resulten eliminados cargos, o por antecedentes médicos y de salud de trabajadores, las partes establecerán mediante acta extraconvencional las condiciones de jubilación.

#### **ARTÍCULO 64. Intereses sobre cesantías**

La Empresa continuará pagando a todos los trabajadores, el doce por ciento (12%) de intereses a las cesantías, en los términos establecidos por la Ley 52 de 1975 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

## **ARTÍCULO 65. Descuentos especiales a trabajadores beneficiarios de la Convención**

La Empresa descontará a favor del Sindicato y a todos los trabajadores beneficiados con el aumento salarial pactado en la presente Convención, tanto en el primer año de vigencia como en el segundo y tercero, el valor del aumento correspondiente a los quince (15) primeros días de salario básico y hará entrega de ello a los respectivos Tesoreros de las Subdirectivas de Sintraelec.

## **ARTÍCULO 66. Cancelación sueldo por quincenas**

A partir del primero (1o.) de febrero de dos mil cuatro (2004), los sueldos de los trabajadores de Centrales Eléctricas se pagarán por quincena así:

Cuando el mes tenga treinta y un (31) días, se pagará una quincena de quince (15) días y la otra de dieciséis (16) días, los demás meses se pagarán quincenas de quince (15) días. Esto se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa.

## **ARTÍCULO 67. Creación fondo cooperativo**

La Empresa impulsará en colaboración con Sintraelec, la creación de un Fondo Cooperativo Multiactivo que propenda por la generación de ahorro, servicios de crédito y adquisición de vivienda, electrodomésticos, bienes de consumo, vehículos, así como solventar las necesidades de los trabajadores y sus familias en lo relativo a calamidad familiar, educación, salud, actividades sociales y recreativas.

Dicho Fondo Cooperativo deberá estar constituido legalmente y afiliado a las entidades que ejercen supervisión, vigilancia y prestan asesoría a los mismos, en un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la fecha de la firma de la presente Convención.

Para la creación del Fondo Cooperativo anteriormente mencionado deberá tomarse como punto de partida preferiblemente la unificación y transformación de los Fondos de Ahorro actuales.

Para contribuir a la gestación y desarrollo del Fondo Cooperativo Multiactivo de los trabajadores de CENS, la Empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., se compromete a aportar únicamente durante los dos (2) primeros años de funcionamiento del mismo y a título gratuito el dos por ciento (2%) del valor de los fondos que los afiliados coloquen como aporte. Este aporte del dos por ciento (2%) por parte de la Empresa deberá destinarse a los gastos de montaje e instalación y no a incrementar las aportaciones individuales de los cooperados.

Además, se auxiliará el Fondo Cooperativo Multiactivo por parte de CENS con un préstamo de QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000).

La Empresa facilitará los permisos al personal que debe hacer el curso básico de Cooperativismo que exige la Entidad competente.

## **ARTÍCULO 68. Bonificación por trabajo en línea viva**

Al personal que labore en cuadrilla de trabajo de línea viva, la Empresa le reconocerá una bonificación mensual equivalente al VEINTIOCHO PORCIENTO (28%) del salario básico que el trabajador devengue, en caso de retiro del trabajador de dicha cuadrilla por cualquier causa, la Empresa le suspenderá el pago de esta bonificación. Esta bonificación se pagará quincenalmente y tendrá incidencia prestacional.

## **ARTÍCULO 69. Acuerdo nacional de reestructuración**

En la eventualidad que Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., a consideración del Gobierno Nacional u organismos competentes adelanten un proceso de reestructuración, con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia para beneficio de la comunidad, conformarán una mesa de trabajo con participación de representantes de la administración y hasta dos (2) por parte de los trabajadores afiliados a Sintraelecol, en la respectiva entidad, para que previo estudio y evaluación entre las partes, elaboren propuestas sobre el sentido, la dirección, la aplicación y lineamientos que deberán tenerse en cuenta en la implementación y ejecución del proceso de reestructuración.

Las conclusiones que resulten se entregarán a la Gerencia de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., para que por su conducto sean presentadas a los organismos pertinentes mencionados anteriormente para su consideración y competencia.

En las mesas de trabajo se tendrán en cuenta entre otros los siguientes criterios:

- a. La optimización de los recursos humanos, técnicos, económicos y operativos para mejorar la productividad en la prestación del servicio.
- b. La implementación de planes de capacitación y actualización tecnológicas.

**PARÁGRAFO 1°.** El eventual proceso de reestructuración que se lleve a cabo en Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A., E.S.P., no implicará necesariamente privatización de dependencias de las Empresas o aumento o disminución de las respectivas plantas de personal.

**PARÁGRAFO 2°.** Un miembro de la Junta Directiva Nacional de Sintraelecol, formará parte de la mesa de trabajo. La designación será comunicada a Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., por el Presidente Nacional de Sintraelecol.

**PARÁGRAFO 3°.** Las mesas de trabajo definirán el plazo para presentar sus conclusiones y planteamientos, y quedarán disueltas una vez rendido dicho informe. Este plazo no podrá superar el término de tres (3) meses, término contado a partir de la fecha de instalación.

Los procesos de reestructuración que se encuentren en curso, se ajustarán a los criterios y plazos señalados en la presente cláusula.

**PARÁGRAFO 4°.** La Junta Directiva de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., velará por el desarrollo y cumplimiento del proceso de reestructuración que finalmente sea aprobado por el organismo competente.

Cuando la situación lo amerite, Sintraelecol podrá solicitar del Ministerio de Minas su intervención ante la Junta Directiva de Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., para viabilizar el normal desarrollo del proceso de reestructuración en la forma en que fue aprobado por el organismo competente.

Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., facilitará la información y los permisos que requieran los dos (2) representantes de los trabajadores durante el desarrollo de la mesa de trabajo.

#### **ARTÍCULO 70. Vigilancia de la contratación**

Centrales Eléctricas del Norte de Santander, S.A. E.S.P., suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición, solicite Sintraelecol para los efectos previstos en el Artículo 66, de la Ley 80 de 1993.

#### **ARTÍCULO 71. Normas preexistentes**

Las normas preexistentes, Convenciones Colectivas de trabajo anteriores, normas legales, laudos arbitrales, acuerdos nacionales adoptados por las Empresas en los términos de Ley, actas extraconvencionales y todas las disposiciones que no hayan sido modificadas en el presente acuerdo, quedarán incorporadas en la nueva Convención Colectiva que suscriba la Organización Sindical con CENTRALES ELECTRICAS DE NORTE DE SANTANDER S.A E.S.P. Lo anterior se incorporará siempre y cuando no desmejore los derechos adquiridos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 72. \* I.P.C.:**

A partir del inicio de la presente Convención Colectiva (01 de enero 2023), los viáticos, auxilios, ayudas o subvenciones pactadas en sumas fijas, en la respectiva Convención Colectiva de la Empresa, y que recibe directamente el trabajador o sus familiares, los cuales se incrementarán en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, consolidado nacional (I.P.C. nacional), para los doce (12) meses anteriores al 31 de diciembre de cada año durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

**PARÁGRAFO:** Los Artículos que deben ajustarse anualmente en el \*I.P.C. son: Artículo 5, 12, 28, 30 y 56 de la presente Convención.

## ARTÍCULO 73.

Los resultados a que se lleguen en la COMISIÓN ACUERDO MARCO SECTORIAL (CAMS) serán incorporados en la presente Convención, siempre y cuando estos superen lo establecido en la misma. Se vinculan a la presente Convención los compromisos para con la CAMS, así:

- a. Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuestas sociales, laborales o de la problemática eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que conjuntamente con la que nombre la organización sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.
- b. La comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de instalación.
- c. Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar.

La comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.

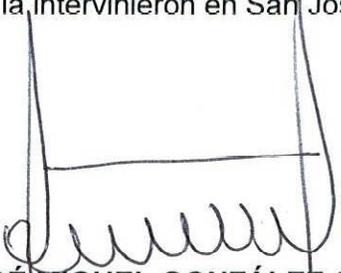
- d. Los resultados a que se llegue en la Comisión de Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales.
  - De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;
  - De recomendaciones generales para la adopción de las políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;
  - De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada empresa.

**PARÁGRAFO:** Los términos Productividad y Eficiencia se referirán únicamente para el incremento salarial y no se podrá alegar como justa causa de despido de un trabajador la falta de ello.

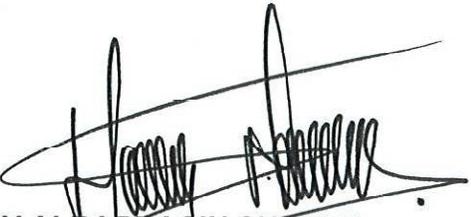
## ARTICULO 74 Fondo Pensional

La Empresa constituirá el Fondo Pensional, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

En constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo por quienes en ella intervinieron en San José de Cúcuta a los 09 días de diciembre de 2022.



**JOSÉ MIGUEL GONZÁLEZ CAMPO**  
Gerente General CENS S.A E.S.P.



**HENRY ALBARRACÍN SUÁREZ**  
Presidente SINTRAELECOL  
Subdirectiva Cúcuta y en  
representación del Presidente de la  
Junta Directiva Nacional de  
SINTRAELECOL, mediante poder  
especial.