



Asociación de Trabajadores de la Energía



**CONVENCIÓN
COLECTIVA
2023 • 2033**

**CONVENCIÓN COLECTIVA
ATRAE
2023-2033**



**CONVENCIÓN
COLECTIVA
2023 • 2033**

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 1	Reconocimiento sindical, finalidad y derechos de orden legal y laboral	7	ARTÍCULO 16	Salud	25
ARTÍCULO 2	Aplicación	11	ARTÍCULO 17	Préstamo de vivienda	30
ARTÍCULO 3	Vigencia	12	ARTÍCULO 18	Auxilios especiales	31
ARTÍCULO 4	Estabilidad laboral	12	ARTÍCULO 19	Conductores y funcionarios autorizados para manejar vehículo de la empresa	35
ARTÍCULO 5	Sustitución Patronal	14	ARTÍCULO 20	Ropa y calzado de labor	36
ARTÍCULO 6	Reajuste y aumento de salario	15	ARTÍCULO 21	Incentivo al ahorro	36
ARTÍCULO 7	Primas extralegales	17	ARTÍCULO 22	Viáticos	38
ARTÍCULO 8	Prima legal de junio y diciembre	19	ARTÍCULO 23	Transporte de los trabajadores	39
ARTÍCULO 9	Vacaciones	20	ARTÍCULO 24	Compensación por laborar en las centrales de generación	39
ARTÍCULO 10	Liquidación y pago de cesantías	20	ARTÍCULO 25	Participación	39
ARTÍCULO 11	Aportes para pensiones	21	ARTÍCULO 26	Gastos de negociación	40
ARTÍCULO 12	Seguro de vida	22	ARTÍCULO 27	Bonificación por firma de convención colectiva	40
ARTÍCULO 13	Subsidio de localización	22	ARTÍCULO 28	Jornada de trabajo	40
ARTÍCULO 14	Auxilio de Refrigerio	24	ARTÍCULO 29	Forma de pago	41
ARTÍCULO 15	Encargos y Reemplazos	24	ARTÍCULO 30	Auxilios convencionales sin incidencia salarial	41

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO ATRAE 2023-2033 FINALIZACIÓN DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES

En la ciudad de Medellín, a los diez (10) días del mes de enero de 2023, dentro de la etapa de arreglo directo, se reunieron en las instalaciones de ISAGEN S.A. E.S.P., con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de la Asociación de Trabajadores de la Energía, Afines, Conexos y Complementarios ATRAE 2023 – 2033, las comisiones negociadoras de las partes, integradas por Juan Esteban Flórez Arango, Jorge Albeiro Acosta Arboleda, Pablo Donado Calle, Luz Adriana Escobar Patiño, Pedro Antonio Sierra Osorio y Diana Marcela Duque Bolívar, en representación de ISAGEN S.A. E.S.P., que en lo sucesivo, para todos los efectos, se denominará LA EMPRESA, y en representación de la Asociación de Trabajadores de la Energía, Afines, Conexos y Complementarios Rodrigo Alonso Paniagua Grisales, Sonia Echeverri Berrio, Luis Felipe Cotes Londoño, Diana Lucía Ballesteros Cuartas,

Pedro Luis Vargas Callejas, Pablo Rodríguez Chica y John Jairo Jiménez Rueda que en adelante se denominará ATRAE o LA ASOCIACIÓN, nombrados como Comisión Negociadora en la XIV Asamblea Nacional de Delegados, realizada el 24 de marzo de 2022.

Posteriormente las partes consideraron necesario aclarar el alcance del Auxilio para gastos de salud acordado en el literal c del artículo 16 y del auxilio especial de educación para hijos, establecido en el literal f del artículo 18, a través de la firma de un acta extraconvencional con fecha del 24 de julio de 2023.

Después de discutir a lo largo de la jornada de negociación las propuestas presentadas tanto por la organización sindical como por la Empresa, así como de acordar las aclaraciones pertinentes, se llegó al siguiente acuerdo convencional:

ARTÍCULO 1

Reconocimiento sindical, finalidad y derechos de orden legal y laboral:

ISAGEN S.A. E.S.P y los afiliados a la Asociación ATRAE, reconocen y aceptan la presente convención colectiva, la cual se enmarca en: los Principios consagrados en la constitución política de Colombia, los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo - OIT- vigentes y ratificados por Colombia, la legislación vigente y aplicable, y las normas y reglamentaciones internas de LA EMPRESA.

ISAGEN S.A. E.S.P. reconoce a la Asociación de Trabajadores de la Energía, Afines, Conexos y Complementarios, ATRAE, con registro sindical No. 3321000-201698 de octubre 11 de 2013, como representantes de todo el personal de trabajadores afiliados a esta Asociación, así como las demás personas que soliciten su afiliación, con el objetivo de: evaluar, estudiar y hacer seguimiento a las condiciones laborales que los afiliados a la Asociación tengan

para la prestación de sus servicios. En desarrollo de estos fines, se velará por mejorar y defender las condiciones de los salarios, la estabilidad laboral, las prestaciones sociales legales y extralegales, los horarios y la jornada de trabajo, los sistemas de protección de prevención de accidentes y en general, todas las demás condiciones de trabajo referentes a sus afiliados, emanados de la presente Convención Colectiva durante su vigencia, del Laudo Arbitral, del contrato individual de trabajo y del reglamento interno de trabajo. Se consideran incorporadas en la presente convención todas las disposiciones legales, especialmente las modificaciones o adiciones al Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: El articulado del presente documento, además de constituir la Convención Colectiva de

ATRAE para el periodo 2023 - 2033, es una compilación de todas las normas y beneficios contenidos en Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos y Laudos Arbitrales anteriores.

PARÁGRAFO 2: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes de trabajo ya sean estas de carácter legal, contractual o reglamentario, prevalecerá la más favorable al trabajador, de acuerdo con el Principio de Favorabilidad. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

PARÁGRAFO 3: Todas las reglamentaciones actuales vigentes y las nuevas que surjan relacionadas con alguno de los artículos de la presente Convención Colectiva deberán ser ajustadas consecuentemente y divulgadas oportunamente.

PARÁGRAFO 4: LA EMPRESA garantiza que los miembros de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas Seccionales o Comités Seccionales y los trabajadores que conformen la Comisión de Reclamos, gozarán de fuero sindical, de acuerdo con lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, LA EMPRESA obedecerá la orden de rein-

tegro o restitución dispuesta por la Jurisdicción del trabajo.

PARÁGRAFO 5: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que están contempladas en los Estatutos de ATRAE y las extraordinarias que decreta la Junta Directiva Nacional. Además, descontará al trabajador no sindicalizado que se beneficie de las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de las cuotas ordinarias según lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo, este dinero será entregado por la Empresa dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles a la fecha del descuento.

PARÁGRAFO 6: Los miembros de la Junta Directiva Nacional de ATRAE, Juntas Directivas Seccionales y Juntas Directivas de Comités Seccionales, podrán cumplir con sus funciones en las sedes de LA EMPRESA en ejercicio de los derechos y obligaciones de la Asociación.

PARÁGRAFO 7: De acuerdo con las necesidades de la Asociación, LA EMPRESA autorizará a las directivas sindicales para realizar reuniones infor-

mativas con el personal afiliado a ATRAE o que se beneficie de su Convención. Su coordinación se hará con el Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces. Se realizará una (1) reunión anual entre los representantes de LA EMPRESA y los miembros de la Junta Directiva de ATRAE, con el objeto de que LA EMPRESA explique a la organización sindical, su situación financiera, sus proyecciones técnicas y su política social y laboral.

PARÁGRAFO 8: LA EMPRESA entregará, en calidad de préstamo, al servicio de la Junta Directiva de ATRAE en la ciudad donde LA EMPRESA tenga ubicada su sede principal administrativa y en las sedes de las Subdirectivas, oficina con su respectiva dotación, acordes con las especificaciones de confort y tecnología de las oficinas de ISAGEN, la cual incluye los puestos de trabajo, espacios para reunión, muebles para archivo, equipos de cómputo, servicio de acceso a la red de ISAGEN, todo lo anterior acorde con las necesidades reales de la asociación.

También suministrará a cada directiva el servicio de fotocopiado de hasta 500 copias mensuales sin costo. En cada

sede serán autorizadas a los directivos sindicales principales por el Director de la sede o quien haga sus veces o a quien este delegue.

PARÁGRAFO 9: LA EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerio o subsidio de localización, según el caso:

a. Permisos Juntas Directivas:

Diez (10) días hombre - semana, acumulables hasta por dos semanas, para ser utilizados entre los miembros de la Junta Directiva Nacional. En los mismos términos se garantiza cuarenta y ocho (48) horas hombre - semana, no acumulables, para cada una de las Subdirectivas que se creen.

Diez (10) horas hombre - semana, no acumulables para ser utilizados entre los miembros de la Junta de los Comités Convencionales.

Estos permisos serán comunicados por los integrantes de la Junta Directiva Nacional y los integrantes de las Subdirectivas y Comités Convencionales, en comunicación escrita o medio digital dirigida con tres (3) días hábiles de antelación, al Gerente

de Talento Humano o quien haga sus veces o a quien este delegue, cuando se trate de miembros de la Junta Directiva Nacional; ante el director o quien haga sus veces o a quien este delegue de la sede respectiva, cuando se trate de miembros de una Subdirectiva o Comités Convencionales. La comunicación debe especificar los días y horas de la semana a ser utilizados por cada uno de los designados.

b. Permisos para la acción sindical en las sedes:

Sesenta (60) días anuales para distribuir entre todos los miembros de la Junta Directiva Nacional, miembros de las subdirectivas y Comités Convencionales, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y su organización sindical en las sedes de la EMPRESA, en ejercicio de los derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene la Asociación. Para la utilización de estos permisos, se comunicará por escrito o medio digital a la Empresa con cinco (5) días hábiles de antelación, al Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces o a quien este delegue o al director

(o a quien haga sus veces o a quien este delegue) de la respectiva sede, según sea el sitio de trabajo de la persona que hace uso del permiso.

c. Permisos Generales:

Permisos para asistir a asambleas, congresos, cursillos sindicales, plenarios y encuentros, se acordarán previa solicitud por escrito o en medio digital, con tres (3) días hábiles de antelación, al Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces o a quien este delegue. Las comunicaciones de solicitud de permisos sindicales establecidos en este literal deberán ser lo suficientemente claras y radicarse en las oficinas de correspondencia de LA EMPRESA. Si vencidos los días de antelación, LA EMPRESA no hubiere dado respuesta, éstos se considerarán aprobados.

PARÁGRAFO 10: LA EMPRESA concederá permiso permanente remunerado durante la etapa de arreglo directo a cuatro (4) negociadores principales, un (1) negociador suplente de la comisión negociadora de ATRAE y un (1) trabajador afiliado a ATRAE de la sede donde se lleven a cabo las

reuniones de arreglo directo.

Asimismo, LA EMPRESA, de acuerdo con la Guía Administrativa de viáticos reconocerá y pagará a cada una de las personas integrantes de la Comisión Negociadora y durante la etapa de arreglo directo el valor que corresponda por este concepto, siempre que dicha Comisión no sea superior a cuatro (4) personas y cuyas sedes de trabajo sean diferentes a la sede donde se llevan a cabo las reuniones de negociación. Estos viáticos se pagarán por los días de arreglo directo acordados en reuniones de negociación y un (1) día más.

Igualmente, durante la misma etapa de arreglo directo, LA EMPRESA suministrará un pasaje aéreo semanalmente,

de ida y regreso a su residencia, a cada uno de los integrantes de la Comisión Negociadora que laboren en aquellas sedes en las que la Empresa no suministre transporte colectivo.

PARÁGRAFO 11: LA EMPRESA concederá y pagará una ayuda anual a ATRAE, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a sesenta y cinco (65) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.

Además, suministrará anualmente para los integrantes de la Asociación diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso, y dos (2) tiquetes aéreos internacionales, ida y regreso, para la asistencia a eventos. Asimismo, reconocerá los gastos de capacitación a que haya lugar de acuerdo con la guía de viáticos vigente.

ARTÍCULO 2

Aplicación

La presente Convención Colectiva se aplicará a todos los trabajadores afiliados y no afiliados a ATRAE que se benefician de la misma de acuerdo con la ley y en concordancia con las cláusulas que

adicionen o modifiquen el contrato individual de trabajo.

La Convención Colectiva se hará extensiva a los pensionados por jubilación, vejez o invalidez en los apartes en los que expresamente se les mencione.

ARTÍCULO 3**Vigencia**

La presente Convención Colectiva rige entre el 1 de marzo de 2023 y el 28 de febrero de 2033.

Esta vigencia abarca diez (10) periodos anuales, compren-

dido cada uno entre el primero (1º) de marzo y el último día de febrero del año siguiente.

ARTÍCULO 4**Estabilidad laboral**

LA EMPRESA continuará manteniendo la estabilidad del personal como base de la Organización, no constituyendo esta política impedimento para que pueda contratar personal y terminar relaciones de trabajo existentes, dentro de los términos legales que regulan la materia.

LA EMPRESA, conforme a lo establecido en las disposiciones laborales y en el Reglamento Interno de Trabajo, no suspenderá ni despedirá a ninguno de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, sin justa causa debidamente comprobada y previa Audiencia de Descargos, con la asistencia de un (1) compañero de trabajo y/o un (1) miembro de ATRAE.

PARÁGRAFO 1: En el acta de descargos se mencionarán las pruebas presentadas por LA EMPRESA y el trabajador citado.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA notificará al trabajador, con cinco (5) días hábiles de anticipación como mínimo, la fecha en la cual se llevará a cabo la audiencia de descargos, la cual deberá realizarse dentro de la jornada habitual de trabajo. En la comunicación dirigida por la EMPRESA al trabajador se indicará el objeto de citación.

PARÁGRAFO 3: Para la determinación de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, LA EMPRESA tendrá en cuenta los antecedentes que obren como agravantes y atenuantes.

PARÁGRAFO 4: Una vez cumplida la diligencia de descargos LA EMPRESA tendrá ocho (8) días hábiles como máximo para comunicar al trabajador la decisión tomada, a no ser que en la diligencia surjan nuevos hechos que hagan necesario ampliar la investigación.

PARÁGRAFO 5: Cuando por decisión unilateral LA EMPRESA dé por terminado un contrato

de trabajo, sin justa causa, o termine un contrato dando aplicación a los plazos de que tratan los artículos 40 y 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, pagará al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva una indemnización que se liquidará conforme la siguiente tabla:

En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

Tiempo de servicio continuo	Días de salario
a) Igual o menor a un (1) año	Cincuenta (50) días de salario
b) Mayor a un (1) año y menor a cinco (5) años	Se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
c) Igual a cinco (5) años y menor a diez (10) años	Se le pagarán veintisiete (27) días adicionales de salarios sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
d) Igual a diez (10) años y menor a quince (15) años	Se le pagarán cuarenta y ocho (48) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a), por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
e) Mayor o igual a quince (15) años	Se le pagarán cincuenta (50) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos por el literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.

PARÁGRAFO 6: LA EMPRESA no incluirá en el contrato individual de trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo, la cláusula de reserva de que trata el artículo 50 del decreto reglamentario 2127 de 1945.

PARÁGRAFO 7: LA EMPRESA no despedirá a ningún trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, sin justa causa, durante el periodo de negociación de la misma. Los despidos que violen este compromiso dan derecho a los trabajadores para solicitar de la Administración de LA EMPRESA o judicialmente, su reintegro y el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro.

PARÁGRAFO 8: Cuando en cumplimiento de funciones laborales emanadas de un

superior o cuando por el cumplimiento de sus funciones y deberes con LA EMPRESA un trabajador beneficiario de esta Convención colectiva sea detenido preventivamente, LA EMPRESA garantizará la asesoría jurídica profesional para lograr la pronta libertad del trabajador, y no le cancelará su contrato de trabajo por este hecho.

PARÁGRAFO 9: LA EMPRESA continuará liquidando el valor de la indemnización de que trata este artículo con base en los conceptos variables con los que calcula las cesantías consolidadas. Lo anterior sin perjuicio del derecho a reintegro que pudiese tener el trabajador. LA EMPRESA obedecerá a la orden de reintegro o restitución el trabajador, dispuesta por la jurisdicción del trabajo.

ARTÍCULO 5

Sustitución Patronal

En caso de que LA EMPRESA por cualquier motivo cambie de razón social o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, escin-

dida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior se constituyan nuevas empresas o entidades, tales circunstancias no extinguen, suspenden ni modifican los

contratos de trabajo existentes con los trabajadores, de tal manera que éstos continuarán con sus derechos legales, contractuales, reglamentarios y extralegales y no se disminuirán los beneficios contemplados en la presente Convención Colectiva.

En consecuencia, las nuevas empresas o entidades continuarán con los contratos de trabajo del personal vinculado a LA EMPRESA y ninguna de las situaciones jurídicas enunciadas dará lugar a solución de continuidad en la relación con los mismos.

ARTÍCULO 6

Reajuste y aumento de salario

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva LA EMPRESA incrementará los salarios de los trabajadores afiliados y no afiliados a ATRAE que se beneficien de la misma de acuerdo con la ley, así:

1. El 1º de marzo de 2023 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2022 y el 28 de febrero de 2023, más uno punto cinco por ciento (1.5%).
2. El 1º de marzo de 2024 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2023 y el 29 de febrero de 2024, más uno por ciento (1%).
3. El 1º de marzo de 2025 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2024 y el 28

de febrero de 2025, más uno por ciento (1%).

4. El 1º de marzo de 2026 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2025 y el 28 de febrero de 2026, más uno por ciento (1%).
5. El 1º de marzo de 2027 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2026 y el 28 de febrero de 2027, más uno por ciento (1%).
6. El 1º de marzo de 2028 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2027 y el 29 de febrero de 2028, más uno por ciento (1%).
7. El 1º de marzo de 2029 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre

el 1º de marzo de 2028 y el 28 de febrero de 2029, más uno por ciento (1%).

8. El 1º de marzo de 2030 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2029 y el 28 de febrero de 2030, más uno por ciento (1%).
9. El 1º de marzo de 2031 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2030 y el 28 de febrero de 2031, más uno por ciento (1%).
10. El 1º de marzo de 2032 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1º de marzo de 2031 y el 29 de febrero de 2032, más uno por ciento (1%).

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA mantendrá y aplicará anualmente una política de compensación variable para todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Estos incrementos se aplicarán sobre el salario básico y el resultado se aproximará por exceso a los mil pesos siguientes.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA en total pagará trescientos sesenta y cinco (365) días en un año normal y trescientos

sesenta y seis (366) días en un año bisiesto.

Periodicidad de pago del salario: La EMPRESA continuará pagando quincenalmente como se indica a continuación:

La primera quincena de cada mes, LA EMPRESA la pagará los días quince (15). La segunda quincena de cada mes, LA EMPRESA la pagará el último día del mes de esta manera:

- En febrero, los días 28 o 29, y pagará 13 o 14 días, según corresponda si es un año normal o bisiesto.
- En los meses de abril, junio, septiembre y noviembre, pagará 15 días. Los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, pagará 16 días.

Si las fechas antes señaladas corresponden a un día festivo o no hábil, el pago se efectuará el día hábil anterior.

PARÁGRAFO 3: Para los efectos de administración salarial, en caso de vinculación de personal, LA EMPRESA fijará la asignación de acuerdo con la política de compensación, la cual no será menor al límite inferior de la ubicación de cada cargo. En caso de que LA EMPRESA defina una

estructura salarial diferente a la actual se harán los ajustes correspondientes, procurando que éstos no vayan en detri-

mento de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 7

Primas extralegales

a) Prima de vacaciones: LA EMPRESA pagará veinticinco (25) días de salario como prima de vacaciones, liquidados con base en los criterios que actualmente se aplican.

Si por cualquier causa se da por terminado el contrato de trabajo, la prima de vacaciones se pagará proporcionalmente al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de Antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno
- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

b) Prima de antigüedad: LA EMPRESA pagará anualmente una prima de antigüedad para todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, a partir del año en el cual cumplan cinco (5) años de servicios continuo en LA EMPRESA. Esta prima se liquidará a razón de un (1) día de salario por cada año de servicio continuo, liquidado con base en los criterios que actualmente se aplican y se pagará dentro del mes de su causación o a más tardar el mes siguiente.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Horas Extras
- Recargo Nocturno

- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

c) Prima extralegal de junio:

Dentro de los primeros diez (10) días del mes de junio, LA EMPRESA pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva una prima extralegal equivalente a treinta (30) días de salario. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, con los mismos criterios utilizados actualmente para la liquidación de la misma.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de Antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

d) Prima Extralegal de diciembre:

Dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre, LA EMPRESA pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva una prima extralegal equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, con los mismos criterios utilizados actualmente para la liquidación de la misma.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de Antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

e) Bonificación por manejo de vehículo: La EMPRESA seguirá reconociendo esta bonificación con base en los criterios

establecidos en la Guía Administrativa sobre el particular.

f) Disponibilidad: LA EMPRESA seguirá reconociendo la disponibilidad con base en los criterios establecidos en

la Guía Administrativa sobre el particular.



ARTÍCULO 8

Prima Legal de Junio y Diciembre

Dentro de los primeros diez (10) días de los meses de junio y diciembre, LA EMPRESA continuará pagando a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva quince (15) días de salario como prima legal, conforme a lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo y a los criterios utilizados actualmente para su liquidación.

PARÁGRAFO 1: El valor de la prima legal de junio se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Prima extralegal de junio
- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno

- Prima de Vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

PARÁGRAFO 2: El valor de la prima legal de diciembre se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver Anexo No. 1) los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Prima extralegal de diciembre
- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno
- Prima de Vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

ARTÍCULO 9

Vacaciones

Por cada período causado de vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva tendrán derecho a dos (2) días hábiles adicionales a los establecidos en la ley, siempre y cuando no se acumulen más de dos (2) períodos, en cuyo caso se perderán los dos (2) días correspondientes a los demás períodos acumulados.

PARÁGRAFO 1: Para efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como día hábil.

PARÁGRAFO 2: El valor de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver Anexo No. 1) los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Recargo Nocturno
- Auxilio de transporte

ARTÍCULO 10

Liquidación y pago de cesantías

LA EMPRESA continuará liquidando y pagando directamente las cesantías a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, vinculados con anterioridad a la fecha de expedición del laudo arbitral de 31 de octubre de 1996, siempre teniendo en cuenta el número total de días que tenga le trabajador al servicio de la misma empresa y con base en el último salario devengado.

Igualmente, seguirá reconociendo directamente sobre las cesantías consolidadas un interés del doce por ciento

(12%) anual o proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO 1: El valor de las cesantías consolidadas se calcularán teniendo en cuenta la fórmula (ver Anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación de vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas Extras
- Recargo Nocturno
- Prima de Vacaciones
- Encargo y/o reemplazo

- Prima extralegal de junio y diciembre
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

PARÁGRAFO 2: El valor de las cesantías se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No. 1) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Prima extralegal de junio y diciembre
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad

PARÁGRAFO 3: La liquidación y pago de las cesantías correspondientes al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva, vinculado a partir del 31 de octubre de 1996 se hará conforme a lo dispuesto en la ley 50 de 1990. No obstante, los conceptos variables para calcular su valor serán los conte-

nidos en el párrafo primero de este artículo.

PARÁGRAFO 4: Las cesantías definitivas liquidadas al 31 de diciembre de cada año, correspondientes a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que estén en el régimen de la ley 50 de 1990, serán consignadas por LA EMPRESA en los Fondos de Cesantías, dentro de los primeros veinte (20) días del mes de enero siguiente.

Si LA EMPRESA no consignare las cesantías dentro del plazo aquí estipulado, cancelará directamente a los trabajadores un interés de uno por ciento (1%) mensual, y proporcional por fracción de mes, durante el tiempo transcurrido entre el 20 de enero y la fecha de consignación en los fondos de cesantías.

ARTÍCULO 11

Aportes para pensiones

1. Aportes a las Administradoras del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida: Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que se acojan

a este régimen, LA EMPRESA asumirá directamente el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que a estos les corresponda sufragar por ley.

2. Aporte a las Sociedades Administradoras del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad: Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que se acojan a este régimen LA EMPRESA

asumirá directamente el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que a estos les corresponda sufragar por Ley.

ARTÍCULO 12

Seguro de vida

Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA directamente o a través de una póliza colectiva de vida, brindará cobertura de Amparo Básico de vida y Amparo Adicional de Incapacidad Total

y Permanente (ITP) por enfermedad o accidente, con una suma asegurada equivalente a cincuenta (50) mensualidades del último salario que se reconocerá al trabajador o a sus beneficiarios, según el caso.

ARTÍCULO 13

Subsidio de localización

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, con sede de trabajo en las centrales y plantas de generación, cualquiera sea su capacidad instalada, un subsidio de localización de uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El subsidio de localización se pagará quin-

cenalmente, en la relación 15/30, todos los meses del año cuando se trate de la primera quincena o de la segunda quincena de los meses de 30 días. En la relación 16/30 en la segunda quincena de los meses de 31 días. En el mes de febrero se pagará en la proporción 13/28 en un año normal o 14/29 en un año bisiesto.

PARÁGRAFO 2: Dentro del subsidio de localización se considerará el sesenta por ciento (60%) de su valor como auxilio de alimentación. Se entiende que este auxilio de alimentación se considerará como variable salarial.

PARÁGRAFO 3: El subsidio de localización se pagará sin perjuicio de los viáticos ocasionales a que tenga derecho el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular, cuando en el ejercicio de sus labores deba desplazarse a una sede diferente a la suya.

PARÁGRAFO 4: Cuando se establezcan nuevas sedes de trabajo y cuyas circunstancias particulares se enmarquen en los criterios que se han tenido en cuenta para el reconocimiento de esta prestación, los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que laboren permanentemente en ellas tendrán derecho al subsidio de localización.

PARÁGRAFO 5: Para casos especiales, LA EMPRESA estudiará la situación de la zona y tomará las acciones conducentes a mejorar las condiciones de localización.

PARÁGRAFO 6: LA EMPRESA continuará prestando el servicio de casino donde lo hubiere y en las sedes donde se pagan los citados subsidios de localización el trabajador pagará cero punto ciento cincuenta y tres (0.153) del salario mínimo legal diario vigente por cada servicio de alimentación.

PARÁGRAFO 7: Al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva con derecho a subsidio de localización, que por razones de trabajo deba desplazarse dentro de su área de influencia sin pernoctar y no le sea posible utilizar el servicio del casino de LA EMPRESA, se le reconocerá por alimentación el valor determinado en la Guía administrativa de viáticos o en su defecto si no se establece este pago en la guía LA EMPRESA pagará un valor equivalente a cero punto ocho (0.8) del salario mínimo legal diario vigente, por cada servicio de alimentación tomado fuera de su sede habitual.

ARTÍCULO 14

Auxilio de Refrigerio

LA EMPRESA reconocerá al trabajador beneficiario de la presente convención colectiva, siempre y cuando no tenga derecho a subsidio de locali-

zación, un auxilio de refrigerio mensual equivalente a cero punto sesenta (0.60) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

ARTÍCULO 15

Encargos y Reemplazos

Para los casos en los cuales, por ausencia del titular de un cargo, un trabajador desempeña en condición de encargo o reemplazo, un cargo de igual o mayor responsabilidad, el Director del equipo respectivo lo formalizará ante el área responsable de LA EMPRESA para el trámite de registro en la hoja de vida y el pago correspondiente.

Los encargos se pagarán a partir del día uno (1), siempre que el encargo sea igual o superior a cinco (5) días calendario, con una suma adicional a su salario, equivalente al 12% del salario mensual del cargo del cual se encarga, incrementándose de manera proporcional hasta el 24% al llegar al día treinta (30).

Para todos los casos en los cuales el encargo sea superior a treinta (30) días calendario, a partir del día treinta y uno (31), se tendrá derecho a recibir la proporción 24%/30 de salario mensual del cargo del titular por cada día adicional del encargo.

En caso de reemplazo, es decir, cuando un trabajador no sigue desempeñando sus propias funciones, se recibirá una suma adicional equivalente a la mitad del valor definido para los encargos.

PARÁGRAFO 1: La suma adicional recibida por concepto de encargo o reemplazo será tenida en cuenta como variable para la liquidación de primas y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 2: El valor del encargo y del reemplazo se calculará teniendo en cuenta la tabla correspondiente en el anexo No. 1.

PARÁGRAFO 3: Se entiende como cargo del titular, para

efectos de definir el valor a reconocer por encargo o reemplazo, al límite inferior de la banda salarial de la ubicación del cargo del titular.

ARTÍCULO 16

Salud

a) Aportes a las Empresas Promotoras de Salud - EPS- o quien haga sus veces:

LA EMPRESA asumirá directamente ante la EPS o quien haga sus veces, el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que le corresponda sufragar por Ley a cada trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva.

b) Plan de atención en salud:

LA EMPRESA mantendrá una póliza colectiva de salud o un producto equivalente en el mercado de seguros con coberturas y amparos equivalentes a las del producto actualmente contratado para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva y para el personal pensionado por jubilación, vejez o invalidez, y reconocerá para

salarios y pensiones hasta de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el noventa y dos punto cinco por ciento (92,5%) del valor de la prima correspondiente. Para salarios y pensiones mayores de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), LA EMPRESA reconocerá el setenta y dos punto cinco por ciento (72,5%) del valor de la misma. Este beneficio se extiende a los miembros del grupo familiar básico. Se entiende por grupo familiar básico, para los trabajadores casados: el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años siempre y cuando estén estudiando y sean solteros. Para los trabajadores solteros: los padres, los hijos menores de 18

años, los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años siempre y cuando estén estudiando y sean solteros. Para los solteros con padres ya fallecidos hasta dos hermanos, los hijos menores de 18 años, los hijos mayores de 18 y menores de 25 años siempre y cuando estén estudiando y sean solteros. Se incluyen los padres e hijos de crianza, y los hijos en condición de discapacidad con calificación de invalidez igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y que dependan económicamente del trabajador o pensionado por jubilación, vejez o invalidez.

Esta póliza colectiva de salud o producto equivalente en el mercado de seguros se entenderá como el Plan Básico de Salud para trabajadores y beneficiarios de la presente Convención Colectiva y para el personal pensionado por jubilación, vejez o invalidez.

Asimismo, LA EMPRESA podrá ofrecer en forma opcional, planes de atención en salud con coberturas superiores, para aquellos trabajadores o pensionados por jubilación, vejez o invalidez, que quieran incrementar voluntariamente las condiciones del Plan Básico de salud que LA EMPRESA subsidia, asumiendo en estos casos el trabajador o pensionado

por jubilación, vejez o invalidez el cien por ciento (100%) de la diferencia entre el costo de la prima del plan básico que subsidia la EMPRESA y el costo del plan opcional que desee contratar.

En el evento que el pensionado por jubilación, vejez o invalidez no cumpla con la obligación de pagar el porcentaje que le corresponda y presente una mora de 4 meses continuos o más, LA EMPRESA procederá con el retiro definitivo del plan de atención en salud del pensionado y su grupo familiar. Sin embargo, la Empresa pagará el reconocimiento económico equivalente al porcentaje del valor de la prima que le corresponde asumir.

PARÁGRAFO 1: A los trabajadores que al ingresar a LA EMPRESA o que a la firma de la presente Convención Colectiva tengan un plan de salud diferente al plan básico contratado por LA EMPRESA, se les reconocerá un subsidio equivalente al que tendrían derecho si estuvieran amparados por la misma.

PARÁGRAFO 2: A los trabajadores que soliciten por primera vez su ingreso al plan básico de salud contratado por LA EMPRESA y que, como resultado de sus condiciones particulares de salud, sean extra primados por la compañía

con que se tenga contratado dicho plan básico de salud, deberán asumir por su cuenta el cien por ciento (100%) de dicha extra prima entendiéndose por ello el valor por encima de la prima del plan básico establecido para cada trabajador.

PARÁGRAFO 3: si el trabajador o cualquiera de los miembros de su grupo familiar básico, por sus condiciones particulares de salud, no es aceptado por la compañía de seguros en el Plan Colectivo de Salud Básico ofrecido por LA EMPRESA, ésta le reconocerá un auxilio mensual equivalente al que tendría derecho en el plan de salud básico contratado por LA EMPRESA, entendiéndose que con la entrega de este auxilio cumple la Empresa con este beneficio.

c) Auxilio para gastos de salud: A cada trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva se le reconocerá un auxilio para gastos médicos y odontológicos. El valor de dicho auxilio estará constituido por los siguientes cupos: Para los trabajadores casados: Un cupo por el trabajador, uno por el cónyuge o compañero(a) permanente, un cupo por cada hijo menor de 18 años, un cupo por cada hijo soltero, mayor de 18 años hasta los veinticinco (25) años siempre y cuando estén estudiando. Para

los trabajadores solteros: Un cupo por el trabajador, un cupo por cada padre (se incluyen los padres de crianza), un cupo por cada hijo menor de 18 años, un cupo por cada hijo mayor de 18 años y menor de 25 años siempre y cuando esté estudiando y sean solteros. Para los trabajadores solteros con padres ya fallecidos: Un cupo por el trabajador, hasta dos cupos para hermanos, un cupo por cada hijo menor de 18 años, un cupo por cada hijo mayor de 18 y menor de 25 años siempre y cuando esté estudiando y sean solteros.

Tanto para los trabajadores casados como para los trabajadores solteros, este auxilio para gastos de salud se reconocerá por los hijos de crianza, y los hijos en condición de discapacidad sin importar su edad con calificación de invalidez igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y que dependan económicamente del trabajador o pensionado por jubilación, vejez o invalidez. Para todos los efectos este auxilio no constituye salario.

PARÁGRAFO 1: El auxilio constituido por los cupos a que tiene derecho el trabajador casado o con compañero (a) permanente podrá ser utilizado para sufragar gastos médicos y odontológicos de sus padres,

teniendo en cuenta lo establecido en el parágrafo 6 de este literal.

PARÁGRAFO 2: Cuando dos trabajadores de LA EMPRESA beneficiarios de la presente Convención Colectiva sean cónyuges o compañeros permanentes se les asignará un cupo para cada uno, pero los correspondientes a los hijos sólo se reconocerán a uno de los dos.

PARÁGRAFO 3: Una vez el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva adquiera la calidad de pensionado por jubilación, vejez o invalidez, tendrá derecho al auxilio para gastos médicos y odontológicos, y su cupo se constituirá en las mismas condiciones establecidas para el personal activo.

PARÁGRAFO 4: Para que le sean asignados los cupos, tanto el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva como el pensionado por jubilación, vejez o invalidez deberán relacionar por escrito ante el área responsable de LA EMPRESA, las personas que le dan derecho a estos e informarán oportunamente las novedades que se presenten respecto de las mismas.

PARÁGRAFO 5: Para cada anualidad, el total de cupos por Auxilio para Gastos de Salud a que tenga derecho cada trabajador beneficiario de la presente Conven-

ción Colectiva o el pensionado por jubilación, vejez o invalidez, se multiplicará por dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

PARÁGRAFO 6: LA EMPRESA pagará el auxilio para gastos de salud mediante cuatro desembolsos en el año, anticipados, en los meses de enero, abril, julio y octubre, en forma proporcional al valor total del cupo anual. En el evento de que el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva o el pensionado por jubilación, vejez o invalidez justifique el anticipo de un mayor valor a la cuota trimestral, LA EMPRESA entregará el valor correspondiente al valor total del cupo anual.

PARÁGRAFO 7: LA EMPRESA implementará programas y tipos de exámenes médicos que se requieran y se realizarán las visitas médicas necesarias a todas sus sedes.

d) Fondo de calamidad doméstica: LA EMPRESA concederá préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) salarios básicos, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva. Estos préstamos serán tramitados a través del área designada por LA EMPRESA para tal fin.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA por concepto de salud, concederá a sus pensionados por jubilación, vejez o invalidez préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) mesadas, en las mismas condiciones establecidas para el personal activo.

e) Incapacidades: Durante el tiempo de las incapacidades que expidan las Empresas Promotoras de Salud - EPS-, LA EMPRESA le garantizará y pagará directamente al trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva la totalidad de su salario.

f) Exámenes especiales y consulta de especialista: Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que laboren en sedes lejanas de centros urbanos, en cuya región no haya servicio de exámenes de laboratorio y consulta de especialista, que los remita el médico autorizado por LA EMPRESA o las Entidades Promotoras de Salud - EPS- a sitios diferentes de su sede de trabajo para consulta de especialista, exámenes clínicos, radiológicos y de laboratorio, se les reconocerán viáticos hasta por dos pernотadas y por el día de regreso. El reconocimiento de estos

viáticos se hará conforme a lo establecido en la guía Administrativa sobre el particular.

g) Fondo de solidaridad por salud: Del fondo de solidaridad por salud se beneficiarán todos los trabajadores de LA EMPRESA de acuerdo con las condiciones previstas en la Guía Administrativa correspondiente al FONDO DE SOLIDARIDAD POR SALUD. El fondo será alimentado con aportes de LA EMPRESA y de los trabajadores beneficiarios del mismo con un aporte semestral liquidado en los meses de junio y diciembre en proporciones iguales (50% - 50%) equivalente al uno por ciento (1%) del valor del salario básico de cada uno de los trabajadores.

El manejo del fondo, sus toques, Guía Administrativa y demás aspectos requeridos para su funcionamiento, serán definidos por el Comité del Fondo de Solidaridad en Salud.

Este comité estará integrado por representantes de LA EMPRESA, ATRAE y las demás organizaciones sindicales que contemplen este beneficio.

Los dineros de los fondos serán administrados por una compañía fiduciaria.

ARTÍCULO 17

Préstamo de vivienda

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva las condiciones generales del préstamo para vivienda, serán:

a) Intereses: Todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención colectiva que devenguen salarios mensuales de hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagarán intereses de cinco por ciento (5.0%) efectivo anual sobre saldos, los que devenguen salarios mensuales superiores a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagarán un interés de siete por ciento (7.0%) efectivo anual.

b) Topes máximos de los préstamos: LA EMPRESA continuará haciendo préstamos de vivienda a sus trabajadores, hasta por doscientos cincuenta (250) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), de acuerdo con la capacidad de endeudamiento del trabajador teniendo en cuenta los conceptos de cesantías y primas tanto legales como extralegales.

c) Plazos de amortización:

El plazo de amortización será de hasta diez y ocho (18) años para los trabajadores que devenguen un salario mensual de hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y de quince (15) años para los salarios mensuales superiores a dicha cifra.

LA EMPRESA hará el desembolso del préstamo, de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

El trabajador debe hacer uso del préstamo dentro del año calendario siguiente a la fecha de aprobación del préstamo.

Cómo respaldo a la deuda contraída el trabajador constituirá en favor de LA EMPRESA hipoteca de primer o segundo grado sobre el inmueble. LA EMPRESA aceptará una hipoteca en segundo grado cuando la hipoteca de primer grado haya sido constituida a favor de una entidad financiera.

PARÁGRAFO: Para los casos de retiro por pensión, la

EMPRESA mantendrá las condiciones iniciales de amortización e intereses.

d) Préstamos por primera, segunda y tercera vez: LA EMPRESA seguirá dando cobertura a los préstamos por primera, segunda y tercera vez, siempre y cuando: Por primera vez: los trabajadores hayan cumplido dos (2) años de servicio continuo en LA

EMPRESA; por segunda vez, los trabajadores que hayan pagado en su totalidad el primer préstamo y tengan diez (10) años o más años de servicio continuo en LA EMPRESA; por tercera vez, los trabajadores que hayan pagado en su totalidad el segundo préstamo y tengan dieciocho (18) o más años de servicio continuo en LA EMPRESA.

ARTÍCULO 18

Auxilios especiales

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva los siguientes auxilios:

a) Matrimonio: LA EMPRESA reconocerá un auxilio equivalente a cero punto seis (0.6) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y dará un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles.

El permiso será solicitado por escrito al área encargada de LA EMPRESA para tal fin y deberá ser disfrutado inmediatamente antes o después de la fecha del matrimonio.

b) Nacimiento de hijos: Por nacimiento de cada hijo, LA EMPRESA reconocerá un auxilio equivalente a cero punto siete (0.7) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) y dará un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, si el nacimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del trabajador; y de cinco (5) días hábiles, si el nacimiento ocurre en un sitio distante cien (100) kilómetros o más, por carretera, de su sede de trabajo. Estos permisos no son acumulables y deberán ser disfrutados inmediata-

mente después de la fecha de nacimiento.

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

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

c) Fallecimiento de familiares: Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, debidamente registrados en la EMPRESA, LA EMPRESA reconocerá un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Se tendrá un permiso remunerado de 5 días hábiles.

PARÁGRAFO 1: En caso de fallecimiento de una de las personas de las líneas de parentesco diferentes a las enunciadas en el presente literal y hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, solo se tendrá derecho al permiso

remunerado. Estos permisos no son acumulables con otros permisos y deberán tomarse inmediatamente después de la fecha del fallecimiento. En caso del que el trabajador este disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, estos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO 2: Para recibir el auxilio económico de los literales a, b y c, deberá presentarse ante LA EMPRESA el documento comprobatorio correspondiente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho.

d) Fallecimiento del Trabajador: Por el fallecimiento del trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA reconocerá para sus gastos de entierro un auxilio equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Este valor es adicional al auxilio de exequias contratado a través de la póliza de hospitalización y cirugía, y lo reconocerá LA EMPRESA directamente a quien haya prestado los respectivos servicios o, si fuere el caso, a quien acredite haberlos pagado. En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva en sede

o lugar diferente al lugar de residencia, LA EMPRESA pagará los gastos de traslado de éste hasta el lugar de su residencia.

PARÁGRAFO: En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA mantendrá el plan de atención de salud para el grupo familiar básico del trabajador por un (1) año más y asumirá el pago total de la prima correspondiente.

e) Anteojos: Para montura, lentes y lentes de contacto, LA EMPRESA reconocerá un auxilio equivalente a cero punto seis (0.6) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

En caso de no utilizar este auxilio total o parcialmente durante la vigencia de un periodo de la presente Convención, el valor o saldo restante será entregado en la última quincena de la vigencia del periodo anual.

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

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

1. Por prescripción médica, por primera vez.

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

f) Educación:

Para hijos:

LA EMPRESA continuará reconociendo el auxilio de educación para los hijos e hijas de crianza del trabajador y pensionado por jubilación, vejez o invalidez, siempre y cuando sean menores de veinticinco (25) años, sean solteros y se encuentren estudiando ya sea en Colombia o en el exterior. Se incluyen los hijos en condición de discapacidad, sin importar su edad, con calificación de invalidez igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y que dependan económicamente del trabajador o pensionado por jubilación, vejez o invalidez.

Por preescolar, primaria y secundaria, el auxilio será equivalente a tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por año académico y por hijo.

Por educación superior, el auxilio será equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Este auxilio se reconocerá por semestre y por hijo.

PARÁGRAFO 1: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, si el trabajador beneficiario de ésta fallece, sus hijos e hijas de crianza, que sean menores de veinticinco (25) años, que sean solteros y que estén estudiando, seguirán recibiendo el auxilio de educación.

PARÁGRAFO 2: Los desembolsos se harán de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

PARÁGRAFO 3: Cuando los estudios se realicen en una institución fuera de Colombia, el trabajador deberá presentar una certificación del organismo competente del país donde se adelantan dichos estudios, de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

Para los trabajadores:

LA EMPRESA continuará reconociendo, por semestre, el auxilio de educación, así: para pregrado, tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y para postgrado, cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes (SMLMV). Este auxilio de educación también podrá ser utilizado para el pago de diplomados y certificaciones, siempre y cuando no se haya solicitado simultáneamente el auxilio

para pregrado o postgrado. El valor a pagar será el valor del diplomado o certificación sin superar el monto máximo de tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por semestre.

PARÁGRAFO 1: Los desembolsos se harán de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA estructurará un programa anual de educación y patrocinio que consulte las necesidades organizacionales de movilización de competencias.

g. Auxilio por gastos de traslado:

Cuando LA EMPRESA traslade de una sede a otra a un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, reconocerá quince (15) días de salario si es soltero y treinta (30) días de salario si es casado.

No se tendrá derecho a este auxilio cuando al trabajador se le haya prestado para vivienda por parte de LA EMPRESA en la sede donde se traslada o posea vivienda propia en esa sede. En caso de traslado a centrales no se tendrá derecho al auxilio si el trabajador decide trasladar también a su familia y LA EMPRESA le asigna vivienda para ésta.

Tampoco se tendrá derecho a este auxilio cuando la solicitud de traslado sea realizada por el trabajador por intereses personales.

Cuando el traslado entre sedes no implique para el trabajador cambio de residencia, no habrá lugar al reconocimiento de este auxilio.

h) Transporte del trabajador y sus muebles y enseres:

Cuando un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva sea trasladado de una sede a otra, LA EMPRESA le suministrará el transporte de sus

muebles y enseres o contratará directamente este servicio. También lo transportará junto con sus hijos, su cónyuge o compañera(o) permanente, o contratará directamente ese transporte.

i) Quinquenios: La Empresa pagará cada cinco (5) años al trabajador o beneficiario de la presente Convención Colectiva, por cada quinquenio de servicios continuos, un auxilio no constitutivo de salario, según el valor que resulte de la siguiente fórmula: $1 \text{ SMMLV} \times 0,33 \times (N^{\circ} \text{ de años laborados}/5)$.

ARTÍCULO 19

Conductores y funcionarios autorizados para manejar vehículo de la empresa

LA EMPRESA mantendrá una póliza de seguro de automóviles, dentro de la cual se contemple como amparo la asistencia jurídica para la atención de accidentes de tránsito de este personal cuando estén prestando sus servicios a ella.

PARÁGRAFO: Si el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva es declarado contraventor por la auto-

ridad competente o en ausencia de esta, por el Comité de Seguridad Vial de la Empresa o quien haga sus veces, hará efectivo el cobro del deducible o hasta el 10% del valor total de los costos del vehículo.

ARTÍCULO 20

Ropa y calzado de labor

Basado en los grupos ocupacionales existentes u otros que surjan, un COMITÉ integrado por dos (2) trabajadores representantes de ATRAE y dos (2) representantes de LA EMPRESA, decidirá, revisará y actualizará las necesidades y especificaciones de la ropa y calzado de labor.

PARÁGRAFO 1: La ropa y calzado de labor se entregará con una periodicidad de doce (12) meses. Sin embargo, en consideración a las necesidades de los grupos ocupacionales,

algunos elementos podrán tener períodos de entrega mayores, pero conservando siempre las fechas de entrega general.

PARÁGRAFO 2: Cuando por alguna razón (por ejemplo: ingreso o traslado) sea necesario entregar ropa y calzado de labor a un trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva en una fecha diferente a la estipulada, ésta se asimilará a la que se debiera recibir en la fecha de entrega más próxima, anterior o posterior.

ARTÍCULO 21

Incentivo al ahorro

LA EMPRESA seguirá consignando quincenalmente, en la relación 15/30, todos los meses del año cuando se trate de la primera quincena o de la segunda quincena de los meses de 30 días. En la relación 16/30 en la segunda quincena de los meses de 31 días. En el mes de febrero se pagará en la proporción 13/28 en un año normal o 14/29 en un año bisiesto, el cuatro por ciento

(4%) del salario de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva y que estén afiliados al FEISA. Está prestación, que es un incentivo al ahorro, se depositará a nombre de cada uno de dichos trabajadores.

PARÁGRAFO 1: los trabajadores que se retiren de FEISA, sin desvincularse de LA EMPRESA, no perderán el ahorro que

la misma haya consignado, pero su valor solamente les será entregado cuando se retiren definitivamente de LA EMPRESA. Es entendido que mientras se mantengan fuera de FEISA no tendrán derecho al incentivo al ahorro.

PARÁGRAFO 2: La administración, inversión y destino de los dineros por parte del FEISA que, por concepto de incentivo al ahorro, LA EMPRESA deposite a nombre de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, se hará de acuerdo con lo estipulado en el contrato celebrado sobre el particular, entre LA EMPRESA y dicho fondo.

PARÁGRAFO 3: LA EMPRESA deberá depositar el incentivo al Ahorro, así como seguir consignándolo, en la proporción y porcentaje ya anotados, en otra entidad a través de la cual se le garantice la prestación de los mismos servicios bajo las mismas condiciones, que con el incentivo se estuvieren prestando por intermedio del FEISA, en los siguientes casos:

- Quando LA EMPRESA y/o el FEISA decidan no renovar dicho contrato.
- Quando el FEISA incumpla alguna o algunas de las obli-

gaciones estipuladas en el contrato de que trata el PARÁGRAFO 2 de este artículo.

En cualquiera de estos dos eventos el FEISA devolverá a LA EMPRESA el total del incentivo al ahorro que a la fecha se le haya consignado.

PARÁGRAFO 4: El trabajador podrá retirar este ahorro en los siguientes casos:

- Compra de propiedad.
- Construcción en lote propio.
- Compra de lote de terreno.
- Pago de derechos notariales y de registro de escrituras que se originen por alguno de los tres conceptos anteriores, hasta el valor de lo pagado.
- Pago o amortización de gravámenes hipotecarios, pago de cuotas extraordinarias en corporaciones o impuestos de valorización de la propiedad adquirida por el trabajador.

Estos retiros se podrán hacer con una periodicidad mínima de treinta y seis (36) meses.

- En caso de retiro del trabajador de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 5: El trabajador podrá también hacer uso de

este ahorro en forma de préstamo, de acuerdo con la reglamentación que LA EMPRESA establecerá con el Fondo de Empleados FEISA. EL FEISA podrá tener en cuenta un porcentaje de este ahorro aportado por LA EMPRESA, como parte de la capacidad total del préstamo de cada trabajador asociado.

PARÁGRAFO 6: El retiro o utilización en forma de préstamo del aporte consignado por LA EMPRESA en el FEISA, estará sujeto a la reglamenta-

ción de préstamos de vivienda de FEISA, en los casos en los cuales el trabajador haya hecho uso de dicho préstamo.

PARÁGRAFO 7: El Comité designado por ATRAE velará por el estricto cumplimiento por parte de LA EMPRESA de la obligación contenida en el PARÁGRAFO 3 de este artículo e igualmente, participará en la escogencia de la nueva entidad donde se depositaría y se seguiría consignando el incentivo al ahorro.

ARTÍCULO 22

Viáticos

LA EMPRESA continuará pagando los viáticos a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de acuerdo con lo establecido en la Guía Administrativa sobre el particular y los incrementará como mínimo en el mes de enero de cada año, en la misma proporción del incremento del IPC- Índice de Precios al Consumidor- acumulado anual correspondiente al año anterior.

Cuando LA EMPRESA pague el alojamiento del trabajador

directamente, los valores adicionales pagados sobre los definidos en la tabla de viáticos no constituirán variable salarial para ningún efecto. A nivel internacional se ajustarán, en el mes de enero de cada año, con el Indicador de Inflación de Estados Unidos y de la Unión Europea de acuerdo con las regiones definidas en la guía administrativa respectiva.

Para transporte desde y hacia los aeropuertos se reconocerá la tarifa oficial de cada localidad.

ARTÍCULO 23

Transporte de los trabajadores

LA EMPRESA seguirá suministrando el servicio de transporte, en las mismas frecuencias y horarios, para el desplazamiento masivo de los trabajadores, así:

En las centrales de generación:

- Medellín- Central San Carlos - Medellín.

- San Carlos - Central San Carlos - San Carlos.
- El Jordán - Central San Carlos - El Jordán.
- Medellín - Central Jaguas - Medellín.
- San Rafael - Central Jaguas - San Rafael.
- Medellín - Central Calderas - Medellín.

ARTÍCULO 24

Compensación por laborar en las centrales de generación

Durante cada uno de los períodos de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA programará en cada Central de Gene-

ración un día con el objeto de realizar actividades recreativas.

ARTÍCULO 25

Participación

Las modificaciones que se realicen a los siguientes documentos normativos referenciados en la presente Convención Colectiva: Guía Administrativa Fondo de Solidaridad por Salud, Guía Admi-

nistrativa para Manejo de la Disponibilidad, Guía Administrativa Bonificación Manejo de vehículo, Guía Administrativa Auxilio de estudio, Guía Administrativa para Gestionar Préstamos de vivienda, Guía

Administrativa viáticos y Guía Administrativa para Auxilio de Gastos de Salud, contarán con

la participación de ATRAE o del mecanismo que LA ASOCIACIÓN defina para tal fin.

ARTÍCULO 26

Gastos de negociación

Para las próximas negociaciones de Convenciones Colectivas de ATRAE, LA EMPRESA, se compromete a sufragar la tota-

lidad de los gastos que demande la preparación y asesoría de los pliegos de peticiones.

ARTÍCULO 27

Bonificación por firma de convención colectiva

LA EMPRESA reconocerá por una sola vez una bonificación equivalente a catorce millones de pesos M/L (\$14.000.000) a los trabajadores que al diez (10) de enero de dos mil veintitrés (2023), estén afiliados

a la ASOCIACIÓN, la cual no constituye pago salarial en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (texto vigente). Este pago se hará en la segunda quincena del mes de enero de 2023.

ARTÍCULO 28

Jornada de Trabajo

LA EMPRESA y ATRAE acuerdan que la jornada laboral de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Collec-

tiva de Trabajo es de cuarenta y uno punto veinticinco (41.25) horas semanales.

ARTÍCULO 29

Forma de pago

LA EMPRESA continuará pagando los salarios o la nómina con una periodicidad quincenal.

PARÁGRAFO 1: Si el día de pago correspondiente es sábado, dominical o festivo, el pago se efectuará el día hábil anterior.

ARTÍCULO 30

Auxilios convencionales sin incidencia salarial

Las partes reiteran que los siguientes auxilios convencionales nunca han constituido y no constituyen salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (texto Vigente):

- Auxilio de Gastos Salud
- Auxilio Matrimonio
- Auxilio Nacimiento
- Auxilio Fallecimiento Familiar
- Auxilio anteojos
- Auxilio Educación Hijos
- Auxilio Educación Trabajadores
- Auxilio Gastos de Traslado
- Auxilio Póliza de H&C
- Reembolso Medicina Prepagada
- Quinquenio
- Incentivo al ahorro

- Auxilios de salud establecidos en el artículo 16
- Auxilio por aportes a pensiones establecido en el artículo 11

ANEXO NO. 1

FÓRMULAS DE
LIQUIDACIÓN

A. Prima de vacaciones	B. Prima de antigüedad
Variables	Variables
• Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Encargo y/o remplazo • Auxilio de transporte • Disponibilidad • Dominicales y festivos	• Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Horas extras • Recargo nocturno • Encargo y/o remplazo • Auxilio de transporte • Disponibilidad • Dominicales y festivos
$PV = \frac{\left(SB \times 1.25 + \frac{V}{12} \right) \times \left(\frac{DHV}{17} \right) \times 25}{30}$	$PA = \frac{\left(SB \times 1.25 + \frac{V}{12} \right) \times AA}{30}$
Donde: PV= Prima vacaciones SB= Salario básico V= Variables del período causado de vacaciones (año) DHV= Días hábiles de vacaciones tomados	Donde: PA= Prima antigüedad SB= Salario básico V= Variables del último año de antigüedad AA= Total años de antigüedad

C. Prima extralegal de junio	D. Prima extralegal de diciembre
Variables	Variables
• Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima de antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima de vacaciones • Encargo y/o remplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos	• Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima de antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima vacaciones • Encargo y/o reemplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos
$PEJ = \frac{SL \times \left(\frac{NDT}{30} \right) + V}{6}$	$PED = \frac{SL \times \left(\frac{NDT}{30} \right) + V}{4}$
Donde: PEJ= Prima extralegal de junio SL= Sueldo de liquidación SL= SB + AT SB= Salario básico AT= Auxilio de transporte NDT= Número días trabajados en el semestre (Normalmente 180 días) V= Total variables semestre	Donde: PED= Prima extralegal de diciembre SL= Sueldo de liquidación SL= SB + AT SB= Salario básico AT= Auxilio de transporte NDT= Número días trabajados en el semestre (Normalmente 180 días) V= Total variables semestre

E. Prima legal de junio	F. Prima legal de diciembre
Variables	Variables
• Prima extralegal de junio • Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima de antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima de vacaciones • Encargo y/o reemplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos	• Prima extralegal de diciembre • Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima de antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima de vacaciones • Encargo y/o reemplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos
PLJ = (7/12) PEJ Donde: PLJ = Prima legal de junio PEJ = Prima extralegal de junio	PLD = (5/12) PED Donde: PLD = Prima legal de diciembre PED = Prima extralegal de diciembre

G. Vacaciones**Variables**

- Recargo nocturno
- Auxilio de transporte

$$V = \frac{\left(SB + AT + \frac{RN}{12} \right) \times DTV}{30}$$

Donde:

- V**= Vacaciones
SB= Salario básico
RN= Recargo nocturno
DTV= Días totales de vacaciones a que tenga derecho
AT= Auxilio de transporte

H. Cesantías consolidadas**Variables**

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Prima extralegal junio y diciembre
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

$$CC = \frac{\left(SL + \frac{V}{12} \right) \times (NTDV - NTDL)}{360}$$

$$CCN = CC - TCP$$

$$IC = CCN \times 0.12$$

Donde:

- CC**= Cesantías consolidadas
SL= SB + AT
SB= Salario básico
AT= Auxilio de transporte
V= Variables año consolidado
NTDV= Número total de días de vinculación
NTDL= Número total días de licencia y suspensión
CCN= Cesantías consolidadas netas
TCP= Total cesantías parciales
IC= Intereses cesantías

I. Cesantías parciales**Variables**

- Prima extralegal de junio y diciembre.
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad

$$CP = \frac{SB + PVF \times NDT}{360}$$

$$ICP = \frac{CP \times 0.12 \times DTA}{360}$$

Donde:

- CP**= Cesantía parcial
SB= Salario básico
PVF= Promedio variables fijas
NDT= Número días trabajados
ICP= Intereses cesantía parcial
DTA= Días trabajados año calendario

J. Encargo y/o reemplazo

Mayor o igual a 5 y menor o igual a 30 días de encargo

$$E = SBA \times 0.12 + (NDE - 5) \times SBA \times 0.0048$$

Mayor a 30 días

$$E = SBA \times 0.24 + (NDE - 30) \times SBA \times 0.008$$

E= Encargo

SBA= Salario localizado en el límite inferior de la banda salarial de la ubicación del cargo del titular del que se encarga

NDE= Número de días de encargo

REEMPLAZO

Mayor o igual a 5 y menor o igual a 30 días de reemplazo

$$R = \frac{[SBA \times 0.12 + (NDE - 5) \times SBA \times 0.0048]}{2}$$

Mayor a 30 días

$$R = \frac{[SBA \times 0.24 + (NDE - 30) \times SBA \times 0.008]}{2}$$

R= Reemplazo

SBA= Salario localizado en el límite inferior de la banda salarial de la ubicación del cargo del titular que se reemplaza

NDE= Número de días de reemplazo

El presente documento se firma en señal de conformidad y aceptación una vez leída por los que en ella intervienen, el día quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

**POR PARTE
DE LA EMPRESA**

JUAN ESTEBAN FLÓREZ ARANGO
Gerente Producción de Energía

JORGE ALBEIRO ACOSTA ARBOLEDA
Gerente de Talento Humano

LUZ ADRIANA ESCOBAR PATIÑO
Coordinadora de Compensación

PEDRO ANTONIO SIERRA OSORIO
Coordinador de Representación Jurídica

DIANA MARCELA DUQUE BOLÍVAR
Profesional Abogado

**POR PARTE DE
LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

RODRIGO ALONSO
PANIAGUA GRISALES

DIANA LUCÍA
BALLESTEROS CUARTAS

PEDRO LUIS
VARGAS CALLEJAS

LUIS FELIPE
COTES LONDOÑO

SONIA MARÍA
ECHEVERRI BERRÍO

JOHN JAIRO
JIMÉNEZ RUEDA

PABLO
RODRÍGUEZ CHICA



www.asociacionatrae.com

▪ Asociación de Trabajadores
de la Energía, Afines, Conexos
y Complementarios. ▪

▪ **-ATRAE-** ▪

junta@**AsociacionAtrae**.com

Carrera 30 N°.10C - 280

Edificio ISAGEN, piso 7

Medellín • Colombia

