



Asociación de Trabajadores
de la Energía, Afines, Conexos
y Complementarios - ATRAE

CONVENCIÓN COLECTIVA ATRAE 2014-2018



CONVENCIÓN COLECTIVA ATRAE 2014-2018

Tabla de contenido

Convención colectiva Atrae 2014-2018	4
Artículo 1 • Reconocimiento sindical, finalidad y derechos de orden legal y laboral	4
Artículo 2 • Aplicación	9
Artículo 3 • Vigencia	10
Artículo 4 • Estabilidad laboral	10
Artículo 5 • Sustitución patronal	13
Artículo 6 • Reajuste y aumento de sueldos	14
Artículo 7 • Primas extralegales	15
Artículo 8 • Prima legal de junio y diciembre	18
Artículo 9 • Vacaciones	19
Artículo 10 • Liquidación y pago de cesantías	20
Artículo 11 • Aportes para pensiones	21
Artículo 12 • Seguro de vida	22
Artículo 13 • Subsidio de localización	22
Artículo 14 • Auxilio de refrigerio	23
Artículo 15 • Encargo y remplazo	24
Artículo 16 • Salud	25
Artículo 17 • Préstamo para vivienda	30
Artículo 18 • Auxilios especiales	32
Artículo 19 • Conductores y funcionarios autorizados para manejar vehículos de la empresa	37
Artículo 20 • Ropa y calzado de labor	37
Artículo 21 • Incentivo al ahorro	38
Artículo 22 • Viáticos	40
Artículo 23 • Transporte de los trabajadores	40
Artículo 24 • Compensación por laborar en las centrales de generación	40
Artículo 25 • Participación	40
Artículo 26 • Gastos de negociación	41
Artículo 27 • Bonificación por firma de convención colectiva	41

Convención colectiva Atrae 2014 - 2018

En Medellín, a los cinco (5) días del mes de Noviembre de 2013, 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 Convención Colectiva de la Asociación de Trabajadores de la Energía, Afines, Conexos y Complementarios ATRAЕ 2014-2018, las comisiones negociadoras de las partes, integradas por Luis Fernando Londoño Mejía, John Jairo Bolívar Avendaño y Juan Carlos Rivera Salazar, 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, Juan Sebastián Gonzalez Gomez, Jesús Alberto Jaramillo Uribe, Diana Lucía Ballesteros Cuartas, que en adelante se denominará ATRAЕ o LA ASOCIACIÓN.

Acuerdos convencionales

ARTÍCULO 1 Reconocimiento sindical, finalidad y derechos de orden legal y laboral.

ISAGEN S.A. E.S.P. y los afiliados a la Asociación ATRAЕ, 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 del 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, ATRAЕ, con registro sindical nro. 3321000-201698 de Octubre 11 de 2013, como representante 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 y 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 de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: El articulado del presente documento, además de constituir la Convención Colectiva de ATRAE para el período 2014-2018, es una compilación de todas las normas y beneficios contenidos en Pactos Colectivos y Laudos Arbitrales anteriores.

PARÁGRAFO 2: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de 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 la 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 de Subdirectivas Seccionales, Juntas Directivas de Comités Convencionales y los trabajadores que

conformen la Comisión de Reclamos, gozarán de fuero sindical, de acuerdo con lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo. En consecuencia, LA EMPRESA obedecerá la orden de reintegro 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 ATRA E y las extraordinarias que decreta la Junta Directiva. 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 de ATRA E, Juntas Directivas de las Subdirectivas Seccionales y Juntas Directivas de Comités Convencionales, podrán cumplir con sus funciones en las sedes de LA EMPRESA en ejercicio de los derechos y obligaciones que tiene la Asociación.

PARÁGRAFO 7: De acuerdo con las necesidades de la Asociación, LA EMPRESA autorizará a las directivas sindicales para realizar reuniones informativas con el personal afiliado a ATRA E o que se beneficie de su Convención. Su coordinación se hará con el Director de Gestión Humana 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 ATRA E, 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 ATRA E en la ciudad donde LA EMPRESA tenga ubicada su

sede principal administrativa y en las sedes de las Subdirectivas, oficina con su respectiva dotación, acorde con las especificaciones de confort y tecnología de las oficinas de ISAGEN, la cual incluye 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.

Así mismo, 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 Jefe Administrativo o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 9: LA EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerios 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 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 dos (2) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces, cuando se trate de miembros de la Junta Directiva Nacional; ante el jefe 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 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 éstos permisos, se comunicará por escrito o medio digital a LA EMPRESA con cinco (5) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana, o quien haga sus veces, o, al jefe 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, Curullos Sindicales, Plenos y Encuentros, se acordarán previa solicitud por escrito o en medio digital, con tres (3) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces. Las comunicaciones de solicitud de permisos 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 por ATRAЕ y un (1) trabajador afiliado a ATRAЕ de la sede donde se lleven a cabo las reuniones de arreglo directo.

Lo anterior, siempre y cuando la Comisión Negociadora Principal esté integrada únicamente por cuatro (4) personas, una de las cuales estará disponible durante las

reuniones como suplente de una cualquiera de las tres (3) que estén en mesa de negociación.

Así mismo, 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 de 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 ATRAЕ, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a treinta y cinco (35) salarios mínimos legales mensuales vigentes, (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.

Así mismo, 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. Así mismo, 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 ATRAЕ que se beneficien 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 Enero de 2014 y el 31 de Diciembre de 2018. Esta vigencia comprende cinco (5) períodos, que para todos los efectos se entenderán así: Primer período; del 1° de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014. Segundo período; del 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015. Tercer período; del 1° de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016. Cuarto período; del 1° de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017. Quinto período; del 1° de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

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 mencio-

narán 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 la 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 el 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 a la siguiente tabla:

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

- a. Cincuenta (50) días de salario, cuando el beneficiario de la presente Convención Colectiva tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b. Si el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años de servicio, 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. Si el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) años de servicio, se le pagarán veintisiete (27) 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.

d. Si el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva tuviere diez (10) años o más de servicio continuo y menos de quince (15) años de servicio, 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 de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.

e. Si el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva tuviere quince (15) años o más de servicio continuo se le pagarán cincuenta (50) 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.

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 período 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 de ésta sea detenido preventivamente, LA EMPRESA garantizará la asesoría jurídica profesional para lograr la pronta libertad del trabajador, así mismo, 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 se calculan las cesantías consolidadas. Lo anterior sin perjuicio del derecho a reintegro que pudiese tener el trabajador, LA EMPRESA obedecerá la orden de reintegro o restitución del 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, escindida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior se constituyan nuevas empresas o entidades, tales circunstancias no extinguen, suspenden o 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 desmejoraran 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 relación con los mismos.

ARTÍCULO 6 *Reajuste y aumento de sueldos.*

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva LA EMPRESA incrementará los sueldos de los trabajadores afiliados a la misma, así:

A partir del 1° de enero de 2014 el incremento salarial será equivalente al IPC acumulado entre el 1° de marzo de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, más cinco sextos por ciento (5/6%). El 1° de enero de 2015 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1° de enero de 2014 y el 31 de diciembre de ese mismo año, más un uno por ciento (1%). El 1° de enero de 2016 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1° de enero de 2015 y el 31 de diciembre de ese mismo año, más un uno por ciento (1%). El 1° de enero de 2017 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1° de enero de 2016 y el 31 de diciembre de ese mismo año, más un uno por ciento (1%). El 1° de enero de 2018 se realizará un ajuste salarial equivalente al IPC acumulado entre el 1° de enero de 2017 y el 31 de diciembre de ese mismo año, más un 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 (\$1.000) siguientes.

PARÁGRAFO 2: Para todos los fines del presente documento la palabra “sueldo” significa lo que la ley define como “salario fijo u ordinario”, también denominado salario básico.

PARÁGRAFO 3: LA EMPRESA continuará pagando catorcenalmente en la proporción 14/30 el sueldo de los trabajadores beneficiarios de la presente Conven-

ción Colectiva. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.

PARÁGRAFO 4: 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 inferior 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 detrimento 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 vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Encargo y/o remplazo*
- *Auxilio de transporte*
- *Disponibilidad*
- *Dominicales y festivos*

b. Prima de Antigüedad

LA EMPRESA pagará anualmente una Prima de Antigüedad a todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, a partir del año en el cual cumplan cinco (5) años de servicio 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 siguiente a la fecha de causación.

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 vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Encargo y/o remplazo*
- *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 vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Prima de vacaciones*
- *Encargo y/o remplazo*
- *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 un total de 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 vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Prima vacaciones*
- *Encargo y/o remplazo*
- *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 vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Prima de vacaciones*
- *Encargo y/o remplazo*
- *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*) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- *Prima extralegal de diciembre*
- *Auxilio de transporte*
- *Refrigerios*
- *Bonificación vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Prima vacaciones*
- *Encargo y/o remplazo*
- *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 hábil.

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

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

PARÁGRAFO 2: El valor de las cesantías parciales 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 contenidos en el Parágrafo 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 del 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 éste 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. Aportes a las Sociedades Administradoras del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad:

Para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que se acojan a éste 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 sueldo 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, un subsidio de localización de uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El subsidio de localización se pagará catorcenalmente en la proporción de 14/30 de su valor.

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 continuará considerando 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 dentro de 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, excepto en Termocentro donde pagará cero punto ciento veintitrés (0.123) del salario mínimo legal diario vigente.

PARÁGRAFO 7: LA EMPRESA mantendrá invariable el porcentaje del incremento del diez por ciento (10%) anual en los costos de arrendamiento.

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

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 de casino de LA EMPRESA, se le reconocerá un auxilio de refrigerio equivalente a cero punto ocho (0.8) del salario mínimo legal diario vigente, por

cada servicio de alimentación tomado fuera de su sede habitual de trabajo.

ARTÍCULO 15 *Encargo y remplazo.*

Para los casos en que por ausencia del titular de un cargo, un trabajador desempeñe en condición de encargo o remplazo, 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 sueldo 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 de encargo.

En caso de remplazo, es decir cuando el trabajador no sigue desempeñando sus propias funciones, 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 remplazo será tomada en cuenta como variable para la liquidación de primas y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 2: El valor del encargo y del remplazo 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 remplazo, 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 las 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 sueldos 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 sueldos 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 siempre y cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años; para los solteros: los padres y los hijos siempre y cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años; para los solteros con padres ya fallecidos hasta dos hermanos y los hijos siempre y

cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años. Para ambos casos se incluyen los hijos inválidos, menores de veinticinco (25) años, 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 beneficiarios de la presente Convención Colectiva y para el personal pensionado por jubilación, vejez o invalidez.

Así mismo, 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.

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, uno por cada hijo siempre y cuando esté estudiando, sea soltero y menor de veinticinco (25) años.

Para los trabajadores solteros: Un cupo por el trabajador; hasta dos cupos por los padres y/o hermanos siempre y cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años; uno por cada hijo siempre y cuando esté estudiando, sea soltero y menor de veinticinco (25) años.

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 Collec-

tiva 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 periodo, el total de cupos por Auxilio para Gastos de Salud a que tenga derecho cada trabajador beneficiario de la presente Convención 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 seguirá entregando el Auxilio para Gastos de Salud mediante 4 desembolsos anticipados, en los meses 1, 4, 7 y 10, de cada periodo, en forma proporcional al valor del cupo. En el evento 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 cupo asignado en el periodo.

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 sueldo.

f. Exámenes especiales y consulta de especialistas

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 pernoctadas 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 beneficiaran 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 topes, guía administrativa y demás aspectos requeridos para su funcionamiento, serán definidos por LA EMPRESA con la participación además del Comité que LA ASOCIACIÓN defina para este particular.

Los dineros del fondo serán administrados por una compañía fiduciaria.

ARTÍCULO 17 *Préstamo para 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 sueldos mensuales hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagarán intereses de cinco por ciento (5.0%) efectivo anual sobre saldos. Los que devenguen sueldos mensuales superiores a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagarán un interés del siete por ciento (7.0%) efectivo anual sobre saldos.

b. Topes Máximos de los Préstamos

LA EMPRESA continuará haciendo préstamos de vivienda a sus trabajadores, hasta por ciento sesenta y cinco (165) salarios mínimos legales mensuales vigen-

tes (SMLMV), de acuerdo con la capacidad de endeudamiento del trabajador.

c. Plazos de Amortización

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

El Comité de Préstamos aprobará préstamos una vez por semestre, en los meses de febrero y agosto, y extraordinariamente cuando lo amerite.

LA EMPRESA hará el desembolso del préstamo en la segunda catorcena después del cumplimiento de los requisitos, 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.

Como 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 en 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

El Fondo de Vivienda seguirá dando cobertura a los préstamos por primera, segunda y tercera vez, siempre y cuando: por primera vez, los trabajadores hayan cumplido, como mínimo dos (2) años de servicio continuo en LA EMPRESA; por segunda vez, los trabajado-

res que hayan pagado en su totalidad el primer préstamo y tengan diez (10) 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 especiales:

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 inmediatamente después de la fecha del nacimiento.

En caso de que el trabajador esté disfrutando de vaca-

ciones y/o compensatorios, estos 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 derecho a un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO 1: En caso del fallecimiento de una de las personas de las líneas de parentesco diferentes a las enunciadas en el presente literal, 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 de que el trabajador esté 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 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 período de la presente Convención, el valor o saldo restante será entregado en la última catorcena de la vigencia del período.

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

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

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

f. Educación

Para los Hijos

LA EMPRESA continuará reconociendo el auxilio de educación para los hijos del trabajador y del 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.

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

Por educación superior, el auxilio será equivalente a tres punto cuarenta y tres (3.43) 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 menores de veinticinco (25) años, solteros 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 (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y para postgrado, tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

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. Auxilios 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 sueldo si es soltero y treinta (30) días de sueldo 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 a 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 su familia y LA EMPRESA le asigna vivienda para ésta.

h. Transporte del trabajador y de 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

Queda a libre decisión del beneficiario de la presente Convención Colectiva recibir en dinero o en especie el regalo que LA EMPRESA le concede al cumplir quinquenios de servicio continuo en LA EMPRESA.

ARTÍCULO 19 *Conductores y funcionarios autorizados para manejar vehículos 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 autoridad 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 de reparación 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 ATRA E 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 bi-catorcenalmente, en la proporción de 28/30, el cuatro por ciento (4%) del sueldo de sus trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva y que estén afiliados al FEISA. Esta prestación, que es un incentivo al ahorro, se depositará a nombre de cada uno de dichos trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores que se retiren del FEISA, sin desvincularse de LA EMPRESA, no perderán el ahorro que la misma les haya consignado, pero su valor solamente les será entregado cuando se retiren definitivamente de LA EMPRESA. Es entendido que mientras se mantengan fuera del 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 del 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:

- a.* Cuando LA EMPRESA y/o el FEISA decidan no renovar dicho contrato.
- b.* Cuando el FEISA incumpla alguna o algunas de las obligaciones 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:

- a. Compra de propiedad.
- b. Construcción en lote propio.
- c. Compra de lote de terreno.
- d. 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.
- e. 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 periodicidades mínimas de treinta y seis (36) meses.

- f. 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 reglamentación de préstamos de vivienda del 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 depositará 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 una vez al año, al mes de enero de cada año.

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.

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 periodos de la presente Convención Colectiva, LA EMPRESA programará en cada Central de Generación 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 Administrativa 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, 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 totalidad de los gastos que demande la preparación y asesoría de los pliegos de peticiones.

ARTÍCULO 27 - *Bonificación por firma de convención colectiva.*

LA EMPRESA pagará por una sola vez a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que a la fecha de firma de la presente Acta de Acuerdo estén afiliados a ATRAE, una bonificación equivalente a Cuatro Millones de Pesos, (\$4'000.000), la cual no constituirá variable salarial. Este pago se hará en la segunda catorcena del mes de Noviembre de 2013.

Negociadores Empresa

Luis Fernando Londoño Mejía
John Jairo Bolívar Avendaño
Juan Carlos Rivera Salazar

Negociadores Asociación ATRAE

Rodrigo Alonso Paniagua Grisales
Alberto Jaramillo Uribe
Juan Sebastián Gonzalez Gómez
Diana Lucía Ballesteros Cuartas

ANEXO NO. 1

Fórmulas de liquidación

A. PRIMA DE VACACIONES	B. PRIMA DE ANTIGÜEDAD
Variables. • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Encargo y/o remplazo • Auxilio de transporte • Disponibilidad • Dominicales y festivos $PV = \frac{\left(SB \times 1.25 + \frac{V}{12} \right) \times \left(\frac{DHV}{17} \right) \times 25}{30}$ Donde: PV = Prima vacaciones SB = Salario básico V = Variables del período causado de vacaciones (año) DHV = Días hábiles de vacaciones tomados.	Variables. • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Horas extras • Recargo nocturno • Encargo y/o remplazo • Auxilio de transporte • Disponibilidad • Dominicales y festivos $PA = \frac{\left(SB \times 1.25 + \frac{V}{12} \right) \times AA}{30}$ 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. • 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 $PEJ = \frac{SLx\left(\frac{NDT}{30}\right) + V}{6}$ 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	Variables. • Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio localización • Prima de antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima vacaciones • Encargo y/o remplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos $PED = \frac{SLx\left(\frac{NDT}{30}\right) + V}{4}$ 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

<i>E. PRIMA LEGAL DE JUNIO</i>	<i>F. PRIMA LEGAL DE DICIEMBRE</i>
<i>Variables.</i> • 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 remplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos <i>PLJ = (7/12) PEJ</i> <i>Donde:</i> PLJ = Prima legal de junio PEJ = Prima extralegal de junio.	<i>Variables.</i> • 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 remplazo • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos <i>PLD = (5/12) PED</i> <i>Donde:</i> PLD = Prima legal de diciembre PED = Prima extralegal de diciembre

G. VACACIONES	H. CESANTIAS CONSOLIDADAS
Variables. • Recargo nocturno • Auxilio de transporte $V = \frac{(SB + AT + \frac{RN}{12}) \times DTV}{30}$ Donde: V = Vacaciones SB = Salario básico RN = Recargo nocturno DTV = Días totales de vacaciones a que tenga derecho. AT = Auxilio de transporte	Variables. • Auxilio de transporte • Refrigerios • Bonificación vehículo • Subsidio de localización • Prima antigüedad • Horas extras • Recargo nocturno • Prima vacaciones • Encargo y/o remplazo • Prima extralegal junio y diciembre • Viáticos • Disponibilidad • Dominicales y festivos $CC = \frac{(SL + \frac{V}{12}) \times (NTDV - NTDL)}{360}$ CCN = CC - TCP IC = CCN x 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. CESANTIAS PARCIALES	J. ENCARGO Y/O REEMPLAZO
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.	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.



www.asociacionatrae.com

junta@AsociacionAtrae.com

Carrera 30 No. 10C – 280, Piso 7 - Mall Interplaza

Medellín - Colombia