CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. ESP. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA, SINTRAELECOL.

PREAMBULO

Por reunirse las circunstancias que así lo aconsejan y atendiendo al principio de concertación y al derecho a la negociación colectiva, previsto en la Constitución Política Nacional, sin desmejorar los derechos legales establecidos y por razones de interés público y social, en desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996, se acordó prorrogar por cuatro años la vigencia de la actual convención colectiva de trabajo, con el siguiente acuerdo suscrito entre las partes; a si como las normas anteriores, convenciones colectivas, laudos arbitrales y acuerdos suscritos las cuales regirá las relaciones laborales individuales y colectivas en la empresa y que se determina en los siguientes capítulos y su correspondiente articulado.

En Bucaramanga, a los 11 días del mes de julio de 2003, se reunieron en las oficinas de la Gerencia de la Empresa Electrificadora de Santander S.A. ESP., los Doctores: EFRAIN AUGUSTO MARIN ARIZA, PABLO ARTURO NIÑO LOPEZ y JUAN GABRIEL LOPEZ BAUTISTA en representación de la Electrificadora de Santander S.A. ESP., debidamente autorizados por la Junta Directiva de la referida Empresa y los señores: FERNEY IVAN LOZANO PARADA, FERNANDO PRADA HERNANDEZ, MELVIN MARTINEZ, ORLANDO ROJAS SILVA Y ALIRIO APARICIO LOPEZ. en representación del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, igualmente autorizados por la junta directiva de las seccionales en Bucaramanga, Barrancabermeja, Barbosa, Socorro y San Gil, del Sindicato en mención, quienes acordaron redactar y suscribir la Convención Colectiva de Trabajo, así como las normas anteriores, convenciones colectivas, laudos arbitrales y acuerdos suscritos, la cual regirá las relaciones laborales individuales y colectivas en la empresa y que se determina en los siguientes capítulos y su correspondiente articulado.

CAPITULO I

ESTIPULACIONES GENERALES

ARTICULO 1. DESIGNACION DE LAS PARTES. Para efectos de la Convención Colectiva de Trabajo que se suscribe, son partes, por un lado la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. ESP., que para efectos de este contrato colectivo se denominará LA EMPRESA, y por el otro, el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia SINTRAELECOL, reconocido por Personería Jurídica No. 1983 de Julio de 1975, que para efectos de este contrato colectivo se denominará EL SINDICATO, como único representante de los trabajadores de la empresa, en los casos y para todos los efectos que determine la ley.

ARTICULO 2. PRINCIPIOS GENERALES. La presente convención se fundamenta en los principios laborales consagrados en la Constitución Política Nacional y en las disposiciones legales aplicables a los trabajadores, para fijar las normas que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, procurando el mejoramiento, la seguridad industrial e higiene y la estabilidad social y económica en las condiciones laborales.

ARTICULO 3. CAMPO DE APLICACION. Esta convención, se aplicará en forma integral a los trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAELECOL y de conformidad con lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, con excepción del 1º, 2º y 3º nivel administrativo, a quienes no se aplica la presente convención, ya que a la fechade la firma de la presente convención habían sido excluidos.

PARÁGRAFO A los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003 no se les aplicará la convención en lo que respecta a los siguientes artículos: 12, 20,22,23,33,34,35,36,37,41,42,43,44,45,46,47,48,54,55,58,67,68,69,70. Este párrafo tiene una vigencia de 5 años contados a partir del 22 de mayo de 2003.

ARTICULO 4. VINCULO LABORAL. Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de trabajo y la convención colectiva de trabajo. No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

ARTICULO 5. SUSTITUCION PATRONAL. La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica y ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndase por sustitución toda mutación del dominio sobre la Empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño, o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contrato de administración delegada, o por otras causas análogas.

La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o Empresa susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

En caso de sustitución de patronos, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la Ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el patrono sustituto.

ARTICULO 6. FAVORABILIDAD E IMPARCIALIDAD DE NORMAS. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Queda prohibida toda clase de discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, de sexo y religiosas tal como lo contempla la ley.

ARTICULO 7. DERECHO DE INFORMACION. La Empresa suministrará al Sindicato la información que éste le solicite a través de sus representantes en cada subdirectiva, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición. Se respetará en todo caso la reserva constitucional y legal respecto de los documentos públicos y privados, atendiendo a la naturaleza Jurídica de la Empresa.

La negativa de la Empresa a entregar una información, se motivará por escrito.

ARTICULO 8. REESTRUCTURACION. En caso que la Empresa, a consideración del Gobierno Nacional u organismos competentes, adelante un proceso de reestructuración, con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia para beneficio de la comunidad, conformará una mesa de trabajo con participación de representantes de la administración y hasta dos (2) por parte de los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL en la Empresa, para que previo estudio y evaluación entre las partes, elaboren propuestas sobre el sentido, la dirección, aplicación y lineamientos que deberán tenerse en cuenta en la implementación y ejecución del proceso de reestructuración.

Las conclusiones que resulten se entregaran a la Gerencia de la Empresa para que por su conducto sea presentada a los organismos pertinentes para lo de su consideración y competencia.

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

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

PARAGRAFO 1. El eventual proceso de reestructuración que se lleve a cabo, no implicará necesariamente privatización de dependencias de la Empresa o aumento o disminución de la respectiva planta de personal.

PARAGRAFO 2. Las mesas de trabajo definirán el plazo para presentar sus conclusiones y planteamientos, y quedarán disueltas una vez rendido dicho informe. Este plazo no podrá superar el término de tres (3) meses, contados a partir de la fecha de instalación.

PARAGRAFO 3. La Junta Directiva de la Empresa velará por el desarrollo y cumplimiento del proceso de reestructuración que finalmente sea aprobado por el organismo competente.

Cuando la situación lo amerite, el Sindicato podrá solicitar del Ministerio de Minas y Energía su intervención ante la Junta Directiva de la Empresa para viabilizar el normal desarrollo del proceso de reestructuración en la forma en que fue aprobado por el organismo competente.

La Empresa facilitará la información y los permisos que requieran los dos (2) representantes de los trabajadores durante el desarrollo de la mesa de trabajo.

CAPITULO II

ESTABILIDAD

ARTICULO 9. PLAZO PRESUNTIVO. La Empresa no aplicará el plazo presuntivo ni la cláusula de reserva contemplados en la Ley.

ARTICULO 10. PLANTA DE PERSONAL. En el evento que el proceso de reordenamiento del Sector Eléctrico propuesto por el Gobierno Nacional implique la reestructuración de la Planta de Personal de la Empresa, ésta implementará planes de jubilación para los trabajadores cuyas condiciones así lo permitan.

10.1. Cualquier modificación a la Planta de personal será sometida a estudio del Comité de Escalafón, cuyas recomendaciones se presentarán a consideración de la Gerencia.

10.2. Así mismo, la Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a los procedimientos de Escalafón para llenar las vacantes que se presenten, a fin de que sean ocupadas por personal vinculado a la Empresa y que cumpla con los requisitos exigidos para el cargo.

ARTICULO 11. ANTIGUEDAD. A los aprendices SENA de la Electricadora de Santander S.A., contratados o que llegare a contratar la Empresa, se les seguirá reconociendo el tiempo de aprendizaje para todos los efectos.

ARTICULO 12. INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: La Empresa pagará al trabajador que llegare a despedir sin justa causa, una indemnización equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario básico por el primer año de servicio y treinta (30) días de salario básico por cada año de servicios posterior al primero.

PARAGRAFO 1: En caso de despido de un trabajador que tenga deudas con la Empresa originadas por préstamos para vivienda, la Indemnización correspondiente se aplicará a cancelar tales deudas.

PARAGRAFO 2: La Indemnización de que trata este Artículo es sustitutiva de la que la ley señala para despidos sin justa causa y en ninguna circunstancia adicional a ésta.

PARÁGRAFO 3: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 13. SANCIONES. Cuando un trabajador incurriere en cualquier falta de carácter disciplinario, la Empresa dispone para llamarlo a descargos de cinco (5) días hábiles contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento de los hechos.

La persona que informe sobre el hecho, o en su defecto el Jefe de Personal o el Jefe de la zona, enviará al Comité de Reclamos copia del memorando mediante el cual se notifica la falta.

La Empresa garantizará el derecho a la defensa y el principio de legalidad y el indubio pro-operario en el proceso y en las medidas disciplinarias.

Para cualquier sanción de carácter disciplinario, la Empresa oirá antes, tanto al trabajador inculpado como a la Comisión de Reclamos del Sindicato, en audiencia que se efectuará una vez por semana, para resolver en esta comisión el caso correspondiente.

En la aplicación de sanción o despido, será necesaria la plena comprobación del hecho imputado, la observación de los procedimientos convencionales y legales y se tomará como motivo de atenuación, la antigüedad del trabajador y las costumbres de la Empresa.

La Empresa dispondrá de cinco (5) días hábiles para aplicar la sanción, a partir de la fecha en la cual el trabajador sea oído en descargos. Esta será notificada al Sindicato enviándole copia del memorando.

En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días hábiles en que se labora en la Empresa, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

Cuando exista controversia sobre la causal de sanción, de despido o la comprobación de las mismas, el problema será sometido a la decisión del Comité de que trata el Artículo 15 de la presente Convención.

13.1. Los casos disciplinarios que se presenten en las zonas deben ser resueltos en las mismas.

13.2. En la aplicación del numeral 1 del artículo 7 del Decreto 2541 de 1945, la Empresa oirá en descargos al trabajador junto con la Comisión de Reclamos, previamente a la aplicación de la sanción o terminación del contrato según el caso.

PARAGRAFO. La Empresa no podrá sancionar, despedir, ni desmejorar a sus trabajadores por razones políticas, raciales, ni religiosas; así mismo no se tendrá en cuenta el término eficiencia como medida de aplicación de sanciones al tenor de normas que las involucran.

ARTICULO 14. CADUCIDAD DE SANCIONES. Los memorandos de llamado de atención o notificación de sanciones tendrán vigencia de doce (12) meses; pasado este tiempo no se tendrán en cuenta como antecedentes del trabajador.

ARTICULO 15. COMITE ESPECIAL. Créase un Comité Obrero Patronal integrado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de la Empresa, a cuyo cargo queda la interpretación y la resolución de cualquier problema que se suscite en la aplicación de la presente convención.

Las decisiones de este comité serán apelables dentro de los diez (10) días hábiles siguientes ante la Junta Directiva de la Empresa, la cual dispondrá de un término de treinta (30) días para resolver el problema mediante providencia debidamente motivada. Tal decisión no menoscaba los derechos del trabajador para recurrir a procedimientos legales.

CAPITULO IV

ESCALAFON

ARTICULO 16. FINALIDAD. Tiene como finalidad crear los mecanismos que deben operar para selección, enganche, rotación, promoción, recalificación de cargos, ascensos por concurso y traslados horizontales, así como el plan de capacitación de los trabajadores que laboren en la Empresa.

ARTICULO 17. COMITE PERMANENTE. Créase un comité permanente de escalafón y capacitación integrado por cuatro personas, dos representantes de la Empresa y dos representantes del sindicato. El Jefe de Personal actuará como Secretario.

Cuando se trate de resolver asuntos propios de las zonas, este comité se ampliará con dos representantes del sindicato de la respectiva zona. Igualmente podrá asistir un representante del Ministerio del Trabajo cuando las circunstancias así lo exijan, a solicitud de una de las partes.

ARTICULO 18. FUNCIONES: Son funciones de este comité:

- 18.1.** Actualizar, reglamentar y recomendar el plan de capacitación de la Empresa.
- 18.2.** Actualizar el manual de funciones cuando se requiera, con el compromiso por parte del sindicato de hacer diligenciar los formularios para el efecto.
- 18.3.** Estudiar las solicitudes de los trabajadores relacionadas con recalificación de cargos, ascensos por concurso, promociones, rotación y capacitación del personal, sometiendo sus resultados a consideración de la Gerencia de la Empresa.
- 18.4.** Estudiar la actualización y reglamentación del manual de procedimientos de selección, capacitación, rotación, ascensos por concurso y promoción de personal.
- 18.5.** Estudiar, previamente a la aprobación de la Gerencia, las modificaciones a las actuales políticas administrativas que afecten la estructura escalafonaria.

18.6. Trazar las políticas necesarias para que el escalafón cumpla con el cometido equitativo y justo, acorde con las condiciones de trabajo de quienes presten sus servicios a la Empresa.

18.7. Reunirse por lo menos una vez cada mes, a solicitud de una de las partes, para atender los casos que se llegaren a presentar en materia de escalafón, rotación, capacitación y evaluación de cargos, consignando en acta los acuerdos hechos.

18.8. Cuando haya necesidad de adicionar normas que impliquen la actualización o modificación de los manuales de procedimiento de selección, capacitación, rotación, traslados horizontales, promoción y evaluación de cargos, se insertarán en este reglamento.

18.9. Si se presentaren dudas en la interpretación del presente reglamento en cualquiera de sus partes, el comité de escalafón tendrá la facultad de dilucidar la situación referida.

18.10. Velar por la estricta aplicación del presente reglamento.

ARTICULO 19. REGLAMENTO DE ESCALAFON, APLICACION Y ALCANCE. La Empresa adoptará y aplicará el presente reglamento de selección, enganche, concursos, promociones, ascensos, recalificación de cargos, rotación y traslados horizontales.

19.1. Selección y enganche de personal. Las personas que aspiren a ocupar un cargo dentro de la Empresa, deberán reunir los requisitos para desempeñar dicho cargo, acreditando la idoneidad y experiencia mediante la presentación de certificados.

La Empresa realizará pruebas teórico-prácticas de acuerdo al cargo, y la aprobación de estas será requisito necesario para la vinculación del aspirante.

El sueldo de enganche será el del grado base del nivel del cargo requerido.

19.2. Procedimiento para provisión de vacantes. Las vacantes de cargos de trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil y los requisitos exigidos para el cargo, previo el

procedimiento establecido para el efecto. De declararse desierto el concurso y agotado el procedimiento de traslado horizontal, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo, mediante concurso abierto.

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

19.3. Promoción de un grado a otro. Estas promociones tienen como único fin servir de estímulo a los trabajadores que hayan mostrado un mayor rendimiento y aporte institucional en el desempeño de su cargo; con tal fin se aplicará el mecanismo siguiente:

19.3.1. Nómina constante. Para mantener constante el valor de la nómina, en las reuniones previstas de este Comité se efectuarán los ajustes necesarios, con el objeto de mantener equilibrado el número de trabajadores por grado en cada nivel, tomando como base los que existan al primero de Mayo de cada año.

Si al revisar el número de promociones efectuadas con el mecanismo anterior se encuentra que el total de promociones no cubre el porcentaje establecido, se procederá a promocionar el número necesario para cumplir el cometido propuesto.

19.3.2. Promoción anual. La Empresa promocionará anualmente a partir del primero de Mayo, un mínimo de trabajadores equivalente al dieciocho por ciento (18%) del total de los mismos que exista en su planta de personal el treinta (30) de Abril de cada año de vigencia.

19.4. Factores de evaluación y ponderación. En la aplicación de los mecanismos anteriores, y para efecto de las promociones anuales, se tendrán en cuenta los siguientes factores y su respectiva ponderación:

19.4.1. Evaluación conceptual. Esta evaluación se realizará semestralmente a todo el personal, y para efecto de las promociones anuales se tendrá en cuenta la correspondiente al segundo semestre del año.

Los formatos de evaluación se adecuarán para que permitan una evaluación objetiva, clasificando los trabajadores en dos (2) áreas de desempeño: Administrativa y Operativa; dentro de cada una de estas áreas, de acuerdo al nivel respectivo, en dos grupos: Para el nivel calificado y otro grupo para el nivel **Altamente Calificado y el** Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

Técnico, del escalafón, estableciendo ponderaciones adecuadas a cada área y grupo de los subfactores de evaluación.

DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

evaluación Jefe inmediato	25 puntos
evaluación complementaria	10 puntos
antigüedad	20 puntos
capacitación	25 puntos
hoja de vida	<u>20 puntos</u>
Total puntaje de la evaluación conceptual	<u>100 puntos</u>

Evaluación del Jefe inmediato. 25 Puntos

Esta evaluación la efectuará el jefe inmediato con participación del trabajador evaluado y se hará utilizando un formato que contendrá los siguientes subfactores con su respectiva calificación:

- Rendimiento en el trabajo de 7 a 11 puntos
- Colaboración e iniciativa de 4 a 7 puntos
- Cumplimiento de normas de trabajo como puntualidad, seguridad industrial, cuidado con el equipo y comportamiento en el grupo de trabajo. de 4 a 7 puntos

Se entiende por jefe inmediato aquella persona que en la jerarquía organizacional de la empresa ejerce mando directo sobre el evaluado.

Evaluación complementaria. 10 puntos

Realizada por el Comité de la Gerencia respectiva con la participación del Jefe del Departamento al cual se encuentra adscrito el trabajador. Tendrá en cuenta los siguientes subfactores con la respectiva calificación:

- Colaboración y aptitud e iniciativa frente al trabajo 5 puntos
- Participación dentro del grupo social y aporte al desarrollo tecnológico o administrativo de la empresa. 5 puntos

Antigüedad: Se tomará como base el promedio de antigüedad en la empresa y se puntuará así: De cero (0) a tres (3) años, seis (6) puntos y un punto adicional por cada año que exceda de esta antigüedad.

Capacitación: Se tomará en cuenta la capacitación adquirida estando al servicio de la empresa y se calificará para cada evaluación teniendo en cuenta la siguiente ponderación:

	RELACIONADA CON EL CARGO	NO RELACIONADA CON EL CARGO
Cursos de adiestramiento y reciclaje, por cada 20 horas	2 puntos	2 puntos
Cursos del SENA, cada crédito	5 puntos	2 puntos
Estudios secundarios por grado aprobado	5 puntos	5 puntos
Por todos los grados aprobados	25 puntos	25 puntos
Carreras intermedias, semestre aprobado	5 puntos	2 puntos
Universitarios, semestre aprobado	5 puntos	2 puntos
Otros, por cada 40 horas	2 puntos	2 puntos

Hoja de vida: Se tomará como base diez (10) puntos, y por cada nota de felicitación con ocasión del trabajo se adicionarán cinco (5) puntos, igualmente por cada nota de llamado de atención o suspensión se restarán cinco (5) puntos.

PARAGRAFO 1. No podrán promocionarse trabajadores que no cumplan los siguientes requisitos:

- Haber cumplido tres (3) años desde su vinculación o desde la última promoción o ascenso.
- Haber obtenido un puntaje inferior al promedio de las evaluaciones del grupo al cual pertenece.

PARAGRAFO 2. Los acuerdos del Comité de Escalafón que sean sometidos a consideración de la Gerencia y no fueren aprobados o fueren objetados en su procedimiento, serán devueltos al Comité de Escalafón dentro de los quince (15) días siguientes, con el fin de hacer los ajustes necesarios para su sanción definitiva.

19.5. ASCENSOS DE UN NIVEL A OTRO: Se presentan dos situaciones:

19.5.1. Recalificación de cargos: Para algunos cargos ya existentes y que con el desarrollo de la Empresa han hecho más compleja sus funciones y para los que en su creación fueron ubicados equivocadamente dentro del Escalafón.

En estos casos se hará previo estudio de justificación para la recalificación del cargo y se evaluará al trabajador que esté desempeñando las funciones asignadas al mismo; si el concepto es aprobatorio, no se requerirá concurso; de lo contrario, se someterá al procedimiento de concurso como si se tratara de una vacante.

El procedimiento para la evaluación del trabajador será el mismo que para el caso de promoción, debiendo en todo caso alcanzar un puntaje no inferior a veinticinco (25) puntos en la evaluación del desempeño.

19.5.2. Concursos: Cuando se trate de llenar una vacante se tendrán en cuenta los siguientes factores:

EVALUACION CONCEPTUAL	50 puntos
EVALUACION TECNICA	50 puntos

Evaluación Teórica	20 puntos
Evaluación Práctica	20 puntos
Test Sicotécnico	10 puntos

TOTAL: 100 puntos

Evaluación conceptual: Se tomará la misma que para el caso de promociones y su resultado se dividirá por dos (2).

Evaluación técnica: Se hará en la siguiente forma:

Evaluación Teórica: Consiste en un examen que abarcará los diferentes temas fundamentales relacionados con las actividades técnicas del cargo, los cuales harán parte de un **banco de datos** que permitirá unificar criterios en el diseño y aplicación de las pruebas teóricas; copia del examen teórico debe ser entregado al Sindicato por quien realice la prueba.

La Empresa dictará cada año a sus trabajadores cursos de inducción y reciclaje, los cuales se tomarán como requisito para participar en los concursos que se presenten para el lleno de las diferentes vacantes; igualmente los cursos de inducción y adiestramiento los recibirán los trabajadores recién vinculados a la Empresa y a un nuevo cargo.

Evaluación Práctica: Consiste en una evaluación en condiciones reales o de laboratorio del desempeño del trabajador en las actividades más importantes del cargo.

Test Sicotécnico: Evalúa determinadas aptitudes del trabajador necesarias para el desempeño del cargo.

19.5.2.1. La antigüedad para poder participar en los concursos, será como mínimo de dos (2) años en el nivel inmediatamente anterior.

19.6. TRASLADOS HORIZONTALES: Cuando se requiera llenar una vacante, Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

la Empresa hará el concurso y el nombramiento correspondiente en un plazo no mayor de treinta (30) días. En caso de no existir aspirantes o haberse declarado desierto el concurso, se tramitarán las solicitudes de traslado horizontal.

Si por razones técnicas y/o administrativas no se requiere proveer la vacante, la Empresa en un plazo no mayor de treinta (30) días notificará al Comité de Escalafón las razones que motivaron esta determinación.

19.7. ROTACION DE PERSONAL: Las rotaciones de personal no pueden constituir motivo de desmejoramiento para el trabajador y en ningún caso podrán utilizarse como medio de sanción.

Para el estricto cumplimiento del presente reglamento, el Comité de Escalafón supervisará todo lo concerniente con la rotación, traslados horizontales, promoción, selección, capacitación, recalificación y concursos; igualmente el Comité de Escalafón asistirá y supervisará la calificación de los exámenes a que haya lugar.

ARTICULO 20. REEMPLAZOS TEMPORALES: Cuando una persona reemplace temporalmente a otra de diferente nivel, el reemplazante devengará el sueldo base del nivel en que se encuentre ubicada la persona a quien reemplaza.

Cuando se trate de reemplazos dentro del mismo nivel, el reemplazante devengará el grado inmediatamente superior al suyo. Los reemplazos temporales deberán ser efectuados por personas ubicadas dentro del mismo nivel o en el nivel inmediatamente inferior al del trabajador reemplazado.

Se entiende que el mayor sueldo se devenga por el término que dure el reemplazo y se pagará siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

20.1. Que hubiere necesidad del reemplazo.

20.2. Que la ausencia del trabajador fuere por lo menos de diez (10) días calendario.

20.3. Al efectuar el reemplazo se dará prioridad a los trabajadores que se encuentren en el grado inferior.

20.4. En cada caso se hará el respectivo encargo mediante memorando, indicándole las nuevas funciones al reemplazante.

20.5. En cada cuadrilla se nombrará una persona que se desempeñe como segundo de mando.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 21. PLAN DE CAPACITACION. La Empresa adoptará el plan de capacitación de la rama eléctrica aplicado por el SENA o entidad idónea que cubra las áreas de la tecnología aplicada, tecnología general y materias relacionadas, a fin de irradiar la capacitación dentro del orden planificado de acuerdo con las necesidades en cada frente de trabajo y el valor de cada cargo.

Las empresas continuarán dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, reorientando sus gastos hacia los casos de modernización tecnológica y técnica, y hacia la atención de los servicios al usuario, principalmente.

Los requisitos de capacitación se determinarán en cada caso y deberán corresponder al nivel del cargo dentro del escalafón.

Para hacer efectiva la capacitación del personal vinculado, se definirán los programas encaminados a suplir los requisitos establecidos para cada cargo; estos podrán implementarse por entidades externas a la empresa o dentro de la misma.

En el mes de agosto de cada año se reunirá el comité de escalafón de las zonas para elaborar el plan de capacitación y seleccionar el personal que se capacitará en el siguiente año.

CAPITULO V

SALARIOS - PRIMAS Y FACTORES SALARIALES

ARTICULO 22. SALARIOS. Para cada uno de los años de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

convención, se incrementara la asignación básica mensual en el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor **causado año completo** por los doce meses anteriores.

PARAGRAFO 1: Se entiende por IPC ponderado nacional año completo, el índice de precios al consumidor certificado por la Entidad competente, para los doce (12) meses anteriores al vencimiento de cada año de vigencia.

22.1 HORAS EXTRAS. La empresa pagará las horas extras calculando el valor básico de la hora sobre una jornada de 7.5 horas diarias que corresponden a las 45 horas semanales de jornada convencional.

PARAGRAFO 1. En caso de que los reajustes en las tarifas de los diferentes riesgos y servicios de la Empresa Promotora de Salud, (EPS) a la que esté afiliada el trabajador, afectaren en más del uno por ciento (1%) los salarios o sueldos de los trabajadores, la Empresa automáticamente los reajustará en la misma proporción, es decir, en la cantidad que exceda del referido uno por ciento (1%). En este reajuste no se incluye las cotizaciones del Plan Complementario

PARÁGRAFO 2: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicara lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ESCALA SALARIAL POR NIVELES

Y GRADOS

NIVEL	GRADO	PRIMER AÑO
SENA	NC	574.841
CALIFICADO	C-6	683.915
	C-7	714.297
	C-8	754.427
	C-9	784.689
	C-10	818.426
	C-11	865.766

	C-11A	892.908
ALTAMENTE CALIFICADO	T-12	906.255
	AC-13	956.254
	AC-14	1.029.131
	AC-15	1.117.190
	AC-15A	1.166.717
TECNICO	T-16	1.227.941
	T-17	1.342.127
	T-18	1.471.260
	T-18A	1.544.688
PROFESIONALES	P1 – E	1.405.933
	P1 – 1	1.467.876
	P1 - 2	1.531.908
	P1 - 3	1.598.776
	P1 - 4	1.668.124
PROFESIONAL JEFE DE SECCION	P2 - E	1.693.056
	P2 – 1	1.756.281
	P2 - 2	1.819.168
	P2 - 3	1.886.229
	P2 - 4	1.934.837
PROFESIONAL JEFE DEPARTAMENTO	P3 – E	1.977.199
	P 3 – 1	2.045.349
	P3 - 2	2.168.032
	P3 - 3	2.290.649
	P3 - 4	2.351.867
PROFESIONAL ESPECIAL	P4 - 3	2.676.033

Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se incrementara la asignación básica en el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor **causado año completo** por los doce meses anteriores.

ARTICULO 23. PRIMAS Y FACTORES SALARIALES. La Empresa pagará a sus trabajadores las siguientes primas:

23.1 De Vacaciones. Equivalente a veinticinco (25) días de salario promedio, cuyos factores para liquidarla son: Ultima Asignación básica Mensual, Salario Adicional, subsidio de transporte, viáticos, prima de antigüedad, prima de servicios, sobre remuneración, dominicales ordinarios y bonificaciones habituales, devengados durante el ultimo año de servicio o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

23.2. De Navidad. Equivalente a treinta (30) días de salario, cuyos factores para liquidarla son: Ultima Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de antigüedad, prima de servicios,(Incluye la cancelada en el mes de Junio y la Ultima calculada para el mes de Diciembre), prima de vacaciones, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos y bonificaciones habituales. Devengados durante el ultimo año de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

23.3. De Antigüedad. Equivalente a un día y medio de salario promedio por cada año de servicio, sin pasar de treinta (30) días, empezando a los cinco (5) años de antigüedad, pagaderos el treinta (30) de Enero de cada año. Los factores de salario para liquidarla son: Ultima Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de vacaciones, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales Devengados durante el ultimo año de servicios.

23.4. De Servicio. Equivalente a treinta (30) días de salario promedio pagaderos en la década del mes de Junio y quince (15) días de salario Promedio Pagadera en la década del mes de Diciembre. Los factores de salario para liquidarla son: Ultima Asignación básica Mensual, horas extras, subsidio de transporte, salario adicional, viáticos, prima de antigüedad, prima de vacaciones, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales Devengados durante los últimos seis meses de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a seis meses.

PARAGRAFO 1. Para el reconocimiento y pago del **AUXILIO DE CESANTIA PARCIAL O DEFINITIVA** a los trabajadores, la Empresa tendrá en cuenta para todos los casos el promedio de los siguientes factores de salario: Ultima Asignación básica, si el sueldo básico no varia en los últimos tres (3) meses, horas extras, dominicales ordinarios y festivos, sobre-remuneración, bonificaciones habituales, salario adicional, subsidio de transporte, viáticos, prima de navidad, prima de antigüedad, prima de vacaciones, salarios en vacaciones, prima de servicios. Devengados durante el ultimo año de servicios o proporcional por fracción si el tiempo fuere inferior a un año.

PARAGRAFO 2. Para el reconocimiento y pago de **PENSION DE JUBILACION**, la Empresa tendrá en cuenta el promedio devengado en el ultimo año de servicios correspondiente a los siguientes factores salariales: Ultima Asignación básica, horas extras, subsidio de transporte, viáticos, sobre-remuneración, dominicales ordinarios y festivos, bonificaciones habituales, salario adicional, prima de servicios, prima de antigüedad, prima de vacaciones, prima de navidad. El valor de la pensión corresponde al setenta y cinco por ciento (75%) del total del salario promedio del ultimo año.

PARAGRAFO 3. Las prestaciones sociales legales y extralegales, inclusive las vacaciones, serán pagadas proporcionalmente al tiempo de servicio.

PARÁGRAFO 4: Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO VI

SUBSIDIO DE TRANSPORTE Y BONIFICACIONES

ARTICULO 24. SUBSIDIO DE TRANSPORTE. El subsidio de transporte se pagará a los trabajadores con sueldos mensuales hasta el grado T-18A inclusive, sin tener en cuenta la distancia entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo.

A los trabajadores de Palmas , Zaragoza, Izama, sub. estación sabana de torres y represa de bocas se les reconocerá un auxilio de acuerdo con las tarifas vigentes para transporte al sitio de trabajo.

ARTICULO 25. BONIFICACION LINEA VIVA. Al personal que labora en la cuadrilla de trabajos en Línea Viva, la Empresa le reconocerá una bonificación mensual equivalente al **VEINTICINCO POR CIENTO (25%)** del salario ordinario que el trabajador devengue. El período de vacaciones no es motivo para la suspensión temporal del pago de esta bonificación.

ARTICULO 26. BONIFICACION PARA CAJEROS.

CAPITULO VII

AUXILIOS DE ALIMENTACION, CASINOS Y VIATICOS

ARTICULO 27. AUXILIO DE ALIMENTACION. La Empresa pagará a sus trabajadores como auxilio de alimentación, durante la vigencia de la presente convención las siguientes cantidades incrementadas en el índice de precios al consumidor causado año completo por los doce meses anteriores

Por el desayuno, SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$7.936) MCTE, si sale a laborar una (1) hora antes de la jornada habitual.

Por el almuerzo, SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$7.936) MCTE , si labora jornada continua.

Por la comida, SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$7.936) MCTE, si labora dos (2) horas después de la jornada habitual.

Para cada uno de los años de vigencia, se reajustara este valor de acuerdo al IPC causado.

PARAGRAFO 1. Se exceptúa de esta norma al personal que se le suministra Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

alimentación.

PARAGRAFO 2. La Empresa continuará pagando al personal de Termobarranca un auxilio de alimentación por la suma de SIETE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS (\$7.936) MCTE, por cada turno laborado; este auxilio también se pagará al personal administrativo y de mantenimiento que labora en jornada continua en dicha planta, para cada uno de los años de la vigencia se incrementará con el IPC causado.

ARTICULO 28. CASINOS. La Empresa subvencionará mensualmente los casinos así:

CASINOS	PRIMER AÑO
PALENQUE	5.384.841
PALMAS	3.730.945
ZARAGOZA	1.267.216
SAN GIL	1.101.926
MALAGA	478.336
BARBOSA	478.336
SOCORRO	478.336
SUB ESTACION BUCARAMANGA	400.000
SUB ESTACION PALOS	400.000
SUB ESTACION FLORIDA	400.000
SUB ESTACIONES B/MEJA	1.300.000

Para cada uno de los años de la vigencias de la presente convención, estos valores se reajustarán de acuerdo al IPC causado.

ARTICULO 29. VIATICOS. Cuando haya lugar al pago de viáticos, se aplicará la siguiente tabla de viáticos a todos los beneficiarios de la Convención en concordancia con el Artículo Tercero.

Dentro del departamento, la suma de TREINTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS OCHENTA PESOS M/CTE (\$39.680) MCTE diarios.

Cuando se causen viáticos a Bucaramanga, Barrancabermeja, Cimitarra y de Bucaramanga a las zonas, la suma de SETENTA MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$70.288) MCTE diarios.

29.1. Para comisiones fuera de la zona de influencia de la Empresa, se pagarán viáticos aplicando la tabla establecida por el Gobierno Nacional para trabajadores oficiales y empleados públicos.

29.2. Para viajes a capitales de departamento, la empresa pagará al trabajador en cada comisión para subvencionar los gastos ocasionados por la movilización que deba hacer, un auxilio de VENTIDOS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS (\$22.674) MCTE.

PARAGRAFO: Los anteriores valores serán ajustados para cada uno de los años de vigencia de la presente convención de acuerdo al IPC causado

ARTICULO 30. VIATICOS PARCIALES: Cuando un trabajador salga a cumplir comisiones en el área de influencia de las zonas que más adelante se determinan, se le reconocerá el SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del viático establecido, siempre y cuando labore una jornada completa de trabajo sin que esté obligado a pernoctar en el sitio de la comisión.

30.1. ZONA BUCARAMANGA. El Carmen, El Centenario, Dos Bocas, San Rafael, Papayal, la Fuente, Galán, Vetas, Sabana de Torres y Subzona San Alberto.

30.2. ZONA SAN GIL. San Joaquín, Onzaga, Riachuelo, Coromoro, Ocamonte, Cincelada, Encino, Galán y Virolín.

30.3. ZONA SOCORRO. Chima, Contratación, Guacamayo, Guadalupe, Hato, San José de Suaita y Gambita.

30.4. ZONA BARRANCABERMEJA. Cimitarra, Landázuri, Puerto Araújo, Puerto Olaya, Puerto Parra, Campo Capote y Puerto Wilches.

30.5. SUB-ZONA CIMITARRA. Puerto Olaya, La Y de la Torre, Dos Hermanos y Nutrias.

30.6. ZONA BARBOSA. La Pradera, Sabana Grande, La Granja, La Aguada, Florián, La Belleza, La Paz, Santa Helena del Opón, Albania, Sucre, Santa Rita, San Pablo, Bolívar sus corregimientos y el municipio de El Peñón.

30.7. ZONA GARCIA ROVIRA. San Miguel, Macaravita, Guaca, Presidente, Chicacuta, El Embudo, El Guayabo, El Perico y Cairasco.

PARAGRAFO 1. En aquellos sitios con iguales condiciones de distancia y dificultad para el desplazamiento a los antes enunciados, se reconocerán viáticos con los mismo valores aquí estipulados.

CAPITULO VIII

SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTICULO 31. SALUD OCUPACIONAL. La Empresa adoptará, promoverá y aplicará todas las disposiciones sobre Salud Ocupacional y el Código Nacional Eléctrico, conformando los comités paritarios, central y por zonas; para tal fin organizará e implementará un programa de salud ocupacional de acuerdo con la naturaleza de su actividad y los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las Resoluciones números 2013 de 1986, 1016 de 1989 de los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social, el Decreto 614 de Febrero de 1984 expedido por el Gobierno Nacional y en los acuerdos, compromisos y recomendaciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional consignadas en el Acta de reunión del 15 y 16 de octubre de 1993 y demás normas legales que regulan la materia. Este programa será de funcionamiento permanente y estará constituido por los siguientes subprogramas:

- * Medicina preventiva
- * Medicina del trabajo
- * Higiene y seguridad industrial

PARAGRAFO 1. La Empresa se compromete conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico a adelantar todos los trámites y Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

diligencias ante los organismos competentes, tendientes a lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento.

La reglamentación debe considerar entre otros los siguientes aspectos:

- Los recursos físicos, financieros y humanos que permitan el cumplimiento de sus funciones.
- Índices sobre salud ocupacional en los convenios de gestión suscritos con las Empresas y/o entidades del sector.
- El establecimiento de asignaciones o rubros presupuestales específicos suficientes para la implementación de los programas de salud ocupacional.
- El obligatorio cumplimiento y aplicación por parte de la empresa.

La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos en la ley. Los Comités paritarios de salud ocupacional ejercerán la vigilancia, evaluación y seguimiento continuo en la gestión de los programas de salud ocupacional que se adelanten en la Empresa.

Basados en los criterios de eficiencia que deben tenerse para la implementación y el desarrollo de los programas, los comités paritarios de salud ocupacional de la empresa, formularán las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la empresa al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Los Comités Paritarios de Salud Ocupacional participarán en las investigaciones de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Se trabajará en el diseño de índice de gestión en Salud Ocupacional por intermedio del CIDET y la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico, y si es del caso el Ministerio de Minas y Energía los adoptará por instructivo al Sector.

PARAGRAFO 2. Trabajo Social. La Empresa asignará una trabajadora social para que atienda el personal de las zonas.

PARAGRAFO 3. Botiquines y enfermería: La Empresa establecerá en las oficinas de esta ciudad y demás localidades, un botiquín estacionario y otros de carácter móvil con el fin de atender los casos de urgencia que se presentaren.

ARTICULO 32. SEGURIDAD INDUSTRIAL. La Empresa desarrollará una eficiente política de Seguridad Industrial, aplicando en su integridad el Código de Seguridad Industrial del Sector Eléctrico, buscando con ello disminuir los riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo.

La Empresa implementará en cada una de las zonas un programa de Seguridad Industrial con el fin de mejorar las condiciones actuales de Higiene y Seguridad en el trabajo, asignándole a un funcionario las labores de Coordinador de Seguridad y facilitándole la capacitación, los recursos y el tiempo necesario para el cumplimiento de ellas, de acuerdo con las recomendaciones fijadas por el Comité de Seguridad Industrial y el Subcomité de la zona respectiva.

CAPITULO IX

SERVICIOS MEDICOS PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

ARTICULO 33. SERVICIO MEDICO, DE LABORATORIO Y CLINICO QUIRURGICO: La Empresa mantendrá en el mejor estado de salud al trabajador, para lo cual continuará prestando, salvo las estipulaciones del artículo **39** de la presente convención, los servicios necesarios como consulta médica, disponiendo de los facultativos y especialistas cuando el caso lo requiera, suministro de drogas, tratamiento y hospitalización en cualquiera de las clínicas de la ciudad, exámenes de laboratorio, radiológicos, fluoroscópicos, ginecológicos e intervenciones quirúrgicas de alta y pequeña cirugía.

Cuando no se prestare el servicio interno en la clínica u hospital por tratarse de enfermedades infectocontagiosas, se pagará el valor de la pensión en dinero efectivo.

En caso de accidente o enfermedad profesional de un trabajador, la Empresa contratará los mejores especialistas para su tratamiento incluyendo su traslado a otra ciudad cuando el médico así lo prescriba.

Los trabajadores con más de dos (2) años de antigüedad que hubieren denunciando enfermedades al ingresar a la Empresa y posteriormente tuvieren necesidad de atención médica, quirúrgica y hospitalaria, tendrán derecho a estos servicios por cuenta de la Empresa. En caso de urgencia, el servicio médico será prestado por cualquier facultativo que se halle en la clínica u hospital donde esté recluido el trabajador.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 34. ANTEOJOS: Por los anteojos que le fueren dictaminados al trabajador, la Empresa pagará por los lentes hasta \$170.000 pesos y un auxilio de \$105.000 pesos por la montura. para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se incrementara en el IPC año causado.

PARÁGRAFO. 1 .Esta prestación será otorgada nuevamente por la Empresa, total o parcialmente, cuando ocurran roturas con ocasión del trabajo. o sea necesario el cambio de lentes a juicio del medico de la EPS.

PARÁGRAFO. 2 : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 35. LENTES DE CONTACTO: Para lentes de contacto, la Empresa otorgara un auxilio al trabajador, por la suma de \$ 250.000 pesos máximo dos veces por la vigencia de la presente convención.

PARÁGRAFO. 1 .Esta prestación será otorgada nuevamente por la Empresa, total o parcialmente, cuando ocurran roturas o perdidas con ocasión del trabajo.

PARÁGRAFO. 2 : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen

en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 36. SERVICIOS ODONTOLÓGICOS, PROTESIS Y CORONAS FIJAS:

La Empresa suministrará a sus trabajadores servicios odontológicos tales como extracciones, calzas en resinas y amalgamas, radiografías, pequeña cirugía y tratamiento de conductos; además suministrará prótesis removible y prótesis total hasta por seis (6) veces si fuere necesario, incluyendo la reparación de estos.

La Empresa reconocerá el valor de ocho (8) unidades dentales, coronas fijas en una aleación para porcelana y núcleos o metal acríl de acuerdo con los requerimientos del trabajador, siendo esta prestación equivalente en una unidad por cada puente removible o prótesis total a que tiene derecho el trabajador.

PARÁGRAFO. 1 : El valor máximo por corona será de \$250.000 pesos.

PARÁGRAFO. 2 : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 37. INCAPACIDADES Y HOSPITALIZACION: En caso de enfermedad no profesional la Empresa pagará al trabajador el sueldo completo durante los primeros cuarenta y cinco (45) días de incapacidad, haya o no lugar a hospitalización.

Cuando ocurra el traslado de un trabajador a otra ciudad por accidente o enfermedad, el trabajador procederá de inmediato a internarse en la clínica u hospital respectivo. Si a juicio del departamento médico de la Empresa, no hubiere lugar a dicha hospitalización, la Empresa autorizará el pago de un auxilio equivalente a la suma de SETENTA MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$ 70.288) MCTE., más los pasajes. Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención se reajustará de acuerdo al IPC causado.

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la del área de influencia de su trabajo, o que estando dentro de su misma zona el acceso a ella sea dificultoso por la distancia o por los defectuosos servicios de transporte, la Empresa

lo auxiliará con los siguientes valores:

Cuando la hospitalización sea por un tiempo igual o superior a cinco (5) días, la empresa pagará al trabajador la suma de DOSCIENTOS VENTIUN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS (\$221.241) MCTE. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

Igualmente, por cada día de hospitalización que sobrepase el tope de los cinco (5) días, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio por la suma de TREINTA Y TRES MIL DOSCIENTOS DIEZ PESOS (\$33.210) MCTE diarios, sin límite de días, para cada uno de los años de vigencia de la presente convención se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 38. MEDICINA PREVENTIVA: En aplicación de la medicina preventiva, la Empresa efectuará exámenes de pulmón y sangre a todos los trabajadores que lo soliciten.

ARTICULO 39. EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD. EPS.: Las prestaciones aquí pactadas, cuyo pago corresponda a la Empresa, son exclusivamente aquellas que por razones convencionales o de cuantía no asume la E.P.S. a la que esté afiliado el Trabajador.

ARTICULO 40. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL: La Empresa reconocerá a los trabajadores que por razones de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente comprobados, quedaren padeciendo incapacidad permanente total, el equivalente a veinte (20) meses de salario básico; y cuando quedaren padeciendo gran invalidez, de que trata la definición número 4 del Artículo 203 del Código Sustantivo del Trabajo, una indemnización equivalente a treinta (30) meses de salario básico, sin perjuicio de la pensión que legalmente pueda corresponderle.

Además, en los casos de invalidez parcial que permitan al trabajador una actividad limitada, la Empresa ocupará preferencialmente a dichos trabajadores. El salario y la relación con la ARP se acordarán en cada caso.

En el evento de incapacidad permanente producida por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa suministrará la prótesis o audífonos.

ARTICULO 41. Con el fin de mejorar la prestación de los servicios de salud a los trabajadores y sus familiares (cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, padres, debidamente inscritos en el Fondo Médico a 31 de octubre de 1995), la Empresa aportará al Sindicato la suma de MIL NOVECIENTOS NOVENTA MILLONES NOVENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y UN PESOS (\$1.990.093.571) MCTE., Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se incrementará en el IPC causado.

41.1. El desembolso de este dinero para cada año se hará en doce (12) cuotas mensuales iguales.

41.2. La Empresa continuará aportando al sindicato las sumas que recaude por multas impuestas con ocasión de las infracciones al reglamento de trabajo, con destino al auxilio para salud.

41.3. Cuando se incremente el número de trabajadores y/o beneficiarios inscritos en el Fondo Médico a 31 de octubre de 1995, (5.253), la Empresa reajustará el rubro para mejoras en prestación de servicios de salud a trabajadores y sus familiares en un valor proporcional al número de trabajadores y beneficiarios incrementados.

41.4 El sindicato continuará prestando los servicios de salud para beneficiarios de los trabajadores que no tengan derecho al plan obligatorio de salud, reglamentados en la Ley 100 de 1993, en las mismas condiciones que la venía prestando el Fondo Médico existente en la Convención que venció el 31 de octubre de 1995.

41.5 La empresa realizará la auditoria para verificar la utilización de los recursos aportados y los servicios prestados en cumplimiento de lo pactado en este articulo .

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO X

BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES Y JARDINES INFANTILES

ARTUCULO 42. PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA: La Empresa adjudicará a los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios preescolares, primarios y secundarios, quinientas (500) becas anuales, por un valor de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$150.000) MCTE cada una, Para cada año de vigencia de la presente convención, se incrementará su valor conforme al IPC causado.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 43. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: La Empresa adjudicará a los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios universitarios, CIEN (100) BECAS anuales, de CIENTO SETENTA Y SIETE MIL CIENTO TRECE PESOS(\$177.113)MCTE cada una, Para cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se incrementará su valor conforme al IPC causado.

En caso de no ser adjudicadas todas las becas universitarias, los valores sobrantes se adjudicarán para estudios primarios y secundarios.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 44. PAGO: Los anteriores auxilios se cancelarán en el mes de marzo de cada uno de los años de vigencia de la presente convención.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 45. PLAN EXCELENCIA: La Empresa adjudicará dos (2) becas anuales a los hijos de trabajadores que obtengan los mejores puntajes en las pruebas del ICFES e ingresen a la universidad, por un valor de DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS CINCO PESOS (\$287.805) MCTE mensuales, para el primer año, pagaderos durante los doce (12) meses del año y por un periodo máximo de cinco (5) años. Es requisito para conservar dicha beca que el beneficiario mantenga un promedio de calificaciones no inferior de TRES SEIS (3.6). Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención se reajustará su valor de acuerdo al IPC causado.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 46. APRENDIZAJE ESPECIAL: La Empresa continuará sufragando los valores que ocasione el aprendizaje especial en lo referente a matrícula y pensión para los hijos de trabajadores, previo concepto favorable de la sección de Trabajo Social.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 47. JARDINES INFANTILES: La Empresa auxiliará mensualmente al jardín infantil "MIS PRIMEROS AMIGOS" SINTRAELECOL Barrancabermeja con la suma de DOS MILLONES DOSCIENTOS DIECINUEVE CON CUARENTA Y CINCO PESOS (\$2.219.045) MCTE. Así mismo adjudicará durante el primer año de vigencia, ciento noventa y tres (193) becas de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS(\$150.000) MCTE anuales cada una, las cuales serán asignadas a los hijos de los trabajadores que se encuentren estudiando en el jardín "COMPARTIR" de Bucaramanga y mis "PRIMEROS AMIGOS" de Barrancabermeja. .

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para las vigencias 2004 y 2006 no habrá Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

incremento y para la vigencias 2005 y 2007 se incrementará en el IPC.

PARAGRAFO 1. Cuando el número de hijos de trabajadores matriculados en estos jardines sea inferior al número de becas, la diferencia de éstas se repartirán entre los hijos de trabajadores que cursen preescolar en otros jardines.

Así mismo, se establece que las sumas asignadas por la Empresa para subvencionar dichos jardines, se destinarán exclusivamente para los hijos de los trabajadores de la misma.

PARAGRAFO 2. La Empresa cederá en comodato la dotación de pupitres y enseres de los jardines infantiles "MIS PRIMEROS AMIGOS" de Barrancabermeja y "COMPARTIR" de Bucaramanga que actualmente están en servicio. Además cederá en comodato 2 aulas para estudios de educación primaria en el área del Jardín Infantil Mis Primeros Amigos de Barrancabermeja.

PARÁGRAFO 3: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XI

BECAS Y AUXILIOS EDUCATIVOS PARA TRABAJADORES

ARTICULO 48. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: La empresa auxiliará anualmente a cincuenta (50) trabajadores que cursen estudios universitarios, con la suma de OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS NOVENTA Y OCHO PESOS (\$857.798) MCTE . Pagaderos en el mes de marzo de cada año de vigencia. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará su valor de acuerdo al IPC causado

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 49. ESTUDIOS SECUNDARIOS: La Empresa pagará el valor total de los estudios secundarios a todos los trabajadores que se encuentren cursándolos. El trabajador podrá optar por utilizar este derecho o recibir un auxilio por la suma de CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS SETENTA PESOS (\$159.870) MCTE para cubrir los gastos que impliquen el curso de validación o el bachillerato nocturno. Para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará su valor de acuerdo al IPC causado

CAPITULO XII

OTRAS PRESTACIONES

ARTICULO 50. PROTECCION JUDICIAL: Cuando un trabajador sea detenido preventivamente, su contrato de trabajo se considera suspendido hasta tanto se resuelva su situación jurídica.

Cuando un trabajador sea vinculado a proceso judicial por acciones derivadas del cumplimiento de sus funciones o de órdenes expresas de su superior, la Empresa pagará la asistencia legal que requiera.

En este caso, si el trabajador es absuelto o hay cesación de procedimiento, la Empresa pagará el salario ordinario que el trabajador haya dejado de devengar.

La Empresa afiliará a una asociación de conductores CASA CARCEL a los trabajadores que cumplan funciones como conductores y se encuentren autorizados para ello por el Jefe de Seguridad Industrial.

Así mismo, les pagará los gastos causados en la renovación de la licencia de conducción.

ARTICULO 51. PERMISOS POR CALAMIDAD: La Empresa reconocerá a sus trabajadores permisos remunerados en los casos de partos, enfermedad o muerte del cónyuge, padres, hijos, compañera(o) permanente debidamente inscritos, hasta por un término de tres (3) días, cuando tales hechos ocurran fuera de la ciudad, y hasta por dos (2) días cuando ocurran en la ciudad. Se entiende que se trata de días hábiles y los trabajadores deberán presentar la correspondiente certificación médica o partida de defunción o nacimiento según el caso, en orden a acreditar los hechos previstos en este artículo.

ARTICULO 52. JORNADA LABORAL: La jornada de trabajo para los empleados de la Empresa será de cuarenta y cinco (45) horas semanales distribuidos de lunes a viernes.

Así mismo, al personal que labora en turnos durante cuarenta y ocho (48) horas semanales, la Empresa le reconocerá tres (3) horas extras por semana.

ARTICULO 53. REPRESENTACION DEPORTIVA, CULTURAL. Cuando un trabajador se halle representando deportiva o culturalmente a la Empresa y se llegare a accidentar, ésta le reconocerá la incapacidad como si se tratara accidente de trabajo.

PARAGRAFO. Las sumas que se recauden por concepto de arriendo del casino de Termobarranca se destinarán como auxilio para actividades culturales.

ARTICULO 54. CALZADO Y UNIFORME: La Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores, sin límite de la cuantía de su remuneración, cuatro (4) pares de zapatos y cuatro (4) uniformes, cuyas características y calidad se elegirán de común acuerdo entre las partes, según las labores que desempeña, y se entregarán en los meses de Febrero, Abril, Julio y Octubre.

A todo el personal femenino se le hará entrega de cinco (5) uniformes en el mes de Diciembre de cada año y se le pagará un auxilio para calzado por la suma de CIENTO SETENTA Y SIETE MIL CIENTO TRECE PESOS (\$177.113) MCTE para cada año de la vigencia de la presente Convención, se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado. Al personal de línea viva se le entregarán cinco (5) camisetas anuales.

El personal que por razón de sus funciones no requiera del uso de la dotación la recibirá en dinero o en especie, a su elección, siempre y cuando el valor no exceda el costo individual de la dotación promedio general. Esta prestación se entregará en el mes de marzo de cada año.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 55. GASTOS DE ENTIERRO PARA EL TRABAJADOR Y FAMILIARES.

55.1. El valor total de los gastos de entierro del trabajador será asumido por la Empresa y le será cancelado a la persona que acredite dicha erogación.

55.2. En caso de muerte de los padres, cónyuge o compañera(o) permanente debidamente inscritos e hijos legalmente reconocidos, la Empresa auxiliará al trabajador con una suma de UN MILLON CIENTO SIES MIL NOVECIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$1.106.938)MCTE para cada uno de los años de la vigencia de la presente convención, se reajustará este valor de acuerdo al IPC causado.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 56. SEGURO DE VIDA: La Empresa tomará y renovará anualmente un seguro de vida para cada uno de sus trabajadores por un valor básico de CIENTO Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$55.000.000.) MCTE para el primer año de vigencia convencional, el cual cubrirá los riesgos por muerte, desmembración e invalidez; y por muerte accidental la suma de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS (\$110.000.000.) MCTE. Así mismo, renovará el seguro especial de vida que tienen los trabajadores de la cuadrilla de línea Viva por estos mismo valores. Para

cada uno de los años de vigencia de la presente convención, se reajustaran de acuerdo al IPC causado.

ARTICULO 57. SEGURO DE MANEJO: La Empresa se obliga al pago de las primas del Seguro de Manejo que deban constituir los empleados asignados a cargos en donde se deba cumplir con tal requisito.

ARTICULO 58. SERVICIO DE ENERGIA ELECTRICA: La Empresa seguirá descontando el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del valor que corresponda sufragar al trabajador por concepto de servicio de energía eléctrica, extensión de redes y matrícula para sus residencias.

El mismo beneficio se establece a favor de los trabajadores cuyo tiempo de servicio, en la fecha de retiro, sea por lo menos de quince (15) años como trabajador de la Empresa o sus zonas. Se exceptúa de este beneficio a los trabajadores que sean despedidos con justa causa.

PARAGRAFO 1. Para efecto de la liquidación del valor de consumo de energía se tomará el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del consumo KWH y al resultado se le aplicará la menor tarifa establecida para el sector residencial.

PARAGRAFO 2. Beneficio en caso de muerte. La continuidad de esta prestación se le otorgará de por vida al cónyuge del trabajador que por accidente de trabajo haya perecido y se encontrare laborando al servicio de la Electrificadora de Santander S.A. ESP., sin haber cumplido los 15 años de que trata este artículo.

PARAGRAFO 3. Con el propósito de racionalizar el uso de este servicio, las partes constituirán una comisión integrada por delegados de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, quienes de común acuerdo elaborarán su reglamentación para estudio y consideración de la Gerencia, el cual formará parte integral de la presente convención colectiva.

PARÁGRAFO 4: Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 59. PRESTAMOS PARA VEHICULOS Y PAGOS POR RODAMIENTO: Con el fin de dar solución a las necesidades de transporte de la Empresa para algunos cargos que por su naturaleza requieren de un vehículo para el cabal cumplimiento de sus funciones, la Empresa se compromete a adelantar un programa de vehículos de la siguiente manera:

A los trabajadores que pongan un vehículo al servicio de la Empresa para suplir las necesidades de transporte urbano e intermunicipal en el cumplimiento de sus funciones, la Empresa mediante un convenio de rodamiento, le reconocerá los gastos de operación del vehículo.

Igualmente la Empresa implementará un programa de préstamos para adquisición de vehículos, destinando anualmente de su presupuesto una suma que se establecerá, según las necesidades previamente detectadas, y que estará destinado a financiar parcialmente vehículos a aquellos trabajadores que por la naturaleza de su cargo requieran de este medio para el cumplimiento de sus funciones.

La Empresa elaborará para los casos anteriores un reglamento que contendrá las obligaciones y compromisos del trabajador que participe en el plan, el sistema de selección y demás condiciones que suscriban el trabajador y la Empresa.

El subsidio de rodamiento se nivelará para todas las personas que a octubre 1° de 1997, tengan suscrito convenio con la Empresa y se pagará previa certificación firmada por el trabajador y su jefe inmediato sobre la utilización del vehículo al servicio de la empresa en el mes inmediatamente anterior.

CAPITULO XIII

FOMENTO COOPERATIVO

ARTICULO 60. SUBSIDIOS: La Empresa subsidiará las cooperativas así:

60.1. COOTRAESSA Barrancabermeja y COESSA de Barbosa, con la suma de QUNIENTOS OCHENTA Y UN MIL SEISCIENTOS DIECISEIS PESOS (\$581.616)MCTE mensuales.

60.2. COESSA Barbosa, se auxiliará con la suma de TRES MILLONES
Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

DOSCIENTOS DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$3'219.335.)MCTE. para recreación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El valor correspondiente a los subsidios anteriores se congelarán por toda la vigencia.

ARTICULO 61. PERMISOS COOPERATIVOS: La Empresa concederá a los trabajadores vinculados a FINECOOP LTDA, COOTRAESSA Y COESSA los siguientes permisos remunerados:

61.1. Para dos (2) trabajadores, cuando tengan que asistir a congresos o reuniones relacionadas con esta actividad, por dos (2) veces al año y hasta por un término de cinco (5) días.

61.2. Para un (1) trabajador, por una vez al año y hasta por sesenta (60) días, para asistir a cursos de educación cooperativa. Si el beneficiario no asistiere al curso, quedará obligado a restituir a la Empresa el sueldo recibido y se someterá a las medidas disciplinarias correspondientes.

CAPITULO XIV

PRESTACIONES SINDICALES

ARTICULO 62. GARANTIAS SINDICALES En desarrollo de las normas constituciones y de los convenios 87 y 98 de la OIT debidamente incorporados a la legislación colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

Las empresas mantienen los fueros sindicales y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

Se garantiza, igualmente, el derecho de información en los términos constitucionales
Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

y legales vigentes.

ARTICULO 63. PERMISOS. La Empresa continuará reconociendo, otorgando y remunerando las distintas modalidades de permisos sindicales que se encuentran vigentes en la Convención Colectiva de Trabajo:

63.1. Permisos Ordinarios. Serán tramitados en cada una de las seccionales y se concederán:

63.1.1. Cuando se realicen Congresos o Asambleas de carácter sindical en la Sede de cada seccional, para dos (2) trabajadores y hasta por dos (2) veces al año.

63.1.2. A un directivo sindical, para el cumplimiento de sus funciones, hasta diez (10) días mensuales. Si no se hace uso de este permiso, el tiempo no será acumulativo para el mes siguiente.

63.1.3. Para dos (2) directivos sindicales, hasta por seis (6) horas, para asistir al entierro del trabajador de la Empresa, el cónyuge, padres e hijos.

63.1.4. A cinco (5) directivos, por un día al mes y durante seis (6) meses al año, para el cumplimiento de funciones de las subdirectivas.

63.2. Permisos Extraordinarios. Serán tramitados por intermedio de la Junta Directiva Central y se concederán:

63.2.1. La Empresa otorgará permiso sindical remunerado a los trabajadores elegidos estatutariamente para asistir a la Asamblea Nacional o Departamental de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.

63.2.2. Para un trabajador, hasta por dos (2) veces al año, cuando se realicen congresos o asambleas de carácter sindical fuera de la sede seccional.

63.2.3. Para asistir a cursos de Educación sindical, sin que la suma de estos exceda de ciento veinte (120) días al año. Si el beneficiario no asistiere al curso, quedará obligado a restituir a la Empresa el sueldo recibido y a las medidas disciplinarias correspondientes.

PARAGRAFO 1. Los anteriores permisos, tanto ordinarios como extraordinarios, Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

quedan sujetos a la oportuna solicitud y a que no perjudiquen el buen servicio de la Empresa.

PARAGRAFO 2. Los accidentes que ocurrieren a un trabajador en uso de los permisos sindicales autorizados por la Empresa, serán reconocidos para efectos de incapacidad como si se tratara de un accidente de trabajo.

ARTICULO 64. PERMISOS PERMANENTES. La Empresa concederá Tres (3) permisos sindicales permanentes remunerados con el salario promedio que tenga el trabajador al momento de su designación. Además, se le pagarán todas las prestaciones legales y extralegales. Con uno de estos permisos, el Sindicato velará por la prestación eficiente de los servicios de salud.

La solicitud para la asignación y rotación de estos permisos debe llevar la firma de los presidentes de las cinco (5) sub-directivas que funcionan en el departamento.

El Sindicato podrá sustituir la persona que designe para utilizar este permiso hasta por tres (3) veces al año, avisando a la Empresa con antelación no menor de quince (15) días a dicho cambio, quedando la Empresa obligada a reubicar al trabajador en un puesto de similares condiciones laborales, (nivel, zona y especialidad) al que desempeñaba en el momento de iniciar el uso del permiso sindical. También concederá un permiso permanente para un directivo sindical que resulte elegido a la Junta Directiva Nacional de Sintraelecól y otro permiso para un directivo sindical que resulte elegido a la Federación o confederación a la cual se encuentre afiliado Sintraelecól, en las mismas condiciones que los anteriores. En caso de que no salgan elegidos uno o los dos de los anteriores, se otorgará un permiso permanente remunerado en las mismas condiciones.

ARTICULO 65. DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO. La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias, en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por las Asambleas de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

65.1. AUXILIO. La Empresa auxiliará al Sindicato con la suma de CIENTO DOCE MILLONES DE PESOS(\$112.000.000) MCTE. durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

convención.

65.2. AUXILIO SEDE SOCIAL. La Empresa auxiliará a Sintraelec Santander, cobrado por la Subdirectiva Bucaramanga con la suma de SEIS MILLONES CIENTO OCHO MIL DOSCIENTOS TREINTA PESOS(\$6.108.230)MCTE mensuales.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La anterior prestación se congelará para las vigencias 2004 y 2006 y para las vigencias 2005 y 2007 se incrementará en el IPC.

ARTICULO 66. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien de la Convención, por una sola vez, el valor correspondiente a quince (15) días del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención.

CAPITULO XV

VIVIENDA Y EDUCACION

ARTICULO 67. FONDO DE VIVIENDA Y/O EDUCACION: El Fondo destinado para financiar la vivienda y/o educación de los trabajadores y su familia se organizará de acuerdo con los estatutos redactados para tal fin (Dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente convención.) y sus recursos serán, además de los provenientes del valor de los auxilios de cesantía de los trabajadores de la Electrificadora de Santander S.A., los siguientes:

67.1. Los pagos para la amortización de las deudas que efectúen los beneficiarios de préstamos de vivienda y/o educación.

67.2. Para las vigencias 2004 y 2006 se congela el aporte. Para las vigencias 2005 y 2007 la empresa adicionará la suma de \$ 800.000.000 para cada una de dichas vigencias

PARAGRAFO 1. La cuantía máxima de los préstamos individuales será de Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

TREINTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$38'000.000,) MCTE. Para la vigencia de la presente convención.

PARAGRAFO 2. La Junta Directiva del Fondo estará integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato.

PARAGRAFO 3. Para prestamos de educación se destinará el veinticinco (25%) del valor del fondo cada año. Si este valor no se presta en su totalidad el saldo se destinara a vivienda.

PARÁGRAFO 4. La tasa de interés anual que deberán pagar los beneficiarios de los prestamos de vivienda será del IPC mas 0.25%. y para los prestamos de educación el interés será el IPC.

Las anteriores tasas de interés por ninguna razón podrán exceder el 12% anual. Los prestamos vigentes se reliquidarán a las actuales tasas.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 68. AMORTIZACION DE PRESTAMOS CON CESANTÍAS. La Empresa aplicará mensualmente bajo dos (2) modalidades las cesantías del trabajador destinadas a amortizar los préstamos de vivienda:

68.1. Cuando el trabajador que teniendo deuda de vivienda con la Empresa tenga o supere el promedio de antigüedad, se le destinarán las cesantías para cubrir hasta en un NOVENTA POR CIENTO (90%) el valor de la respectiva cuota mensual.

68.2. Cuando el trabajador esté por debajo del promedio de antigüedad, esta prestación cubrirá hasta un SETENTA POR CIENTO (70%) de la cuota mensual que por concepto de préstamo de vivienda esté a cargo del beneficiario.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en Convención Colectiva de Trabajo 2003 - 2007

fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

ARTICULO 69. PLANES MASIVOS. Con el fin de fomentar la realización de planes conjuntos de vivienda , la Empresa aportará de los lotes que actualmente poseen, aquellos que de acuerdo con los proyectos urbanísticos presentados a su consideración, no afecten su propio desarrollo.

El valor de éstos lotes se descontará de la suma que anualmente debe trasladar la Empresa al Fondo de Vivienda, de acuerdo con lo establecido en los estatutos del mismo.

La Empresa continuará desarrollando soluciones orientadas a la concreción de planes masivos de vivienda, así como soluciones individuales en aquellas zonas donde dichos planes no se hayan realizado.

PARÁGRAFO : Quedan excluidos de este articulo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XVI

JUBILACION

ARTICULO 70. REQUISITOS: Para los trabajadores que ingresaron a la Empresa con anterioridad al 1º de abril de 1996, la pensión de jubilación se reconocerá a quienes reúnan setenta y cinco (75) puntos, en un sistema en el cual cada año de servicio a la Empresa equivale a un (1) punto, y cada año de edad a otro, siempre y cuando el trabajador haya cumplido cincuenta (50) años de edad y haya prestado sus servicios a la Empresa un mínimo de veinticinco (25) años.

Para las mujeres esta prestación se reconocerá en el momento de completar setenta (70) puntos dentro del mismo sistema, pero se requiere que haya prestado sus servicios a la Empresa un mínimo de veinte (20) años.

PARAGRAFO 1. Se establece para darle estricto cumplimiento a este artículo lo siguiente:

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que el trabajador cumpla los requisitos establecidos, este podrá solicitar la jubilación y la Empresa decretársela; transcurridos los seis (6) meses, este derecho convencional se perderá.

PARAGRAFO 2. Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de abril de 1996, se pensionaran de acuerdo a las normas legales vigentes.

PARAGRAFO 3. La Empresa no vinculará por ningún motivo personal que esté devengando pensión de jubilación o vejez.

PARÁGRAFO 4: Quedan excluidos de este artículo los trabajadores que ingresen en fecha posterior al 22 de mayo de 2003, a los cuales se les aplicará lo establecido en la ley para el efecto por un lapso de 5 años.

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 71. VIGENCIA. La vigencia de la convención colectiva de trabajo será de cuatro (4) años contados a partir del 1 de noviembre del 2003.

La Empresa no sancionará ni despedirá a ningún trabajador ni adelantará ninguna acción disciplinaria contra los afiliados a Sintraelecól en razón de las actividades que se hayan podido desarrollar con motivo de la presente negociación de la convención colectiva de trabajo.

La Empresa pagará a cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora el tiempo y viáticos que invirtieron en la discusión del Pliego de Peticiones que terminó en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 72. Los convenios alcanzados en el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996, Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) de noviembre 21 de 1996, Acuerdo Marco Sectorial del 6 de marzo de 1998, Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999 y acta de acuerdo del 11 de Abril de 2002, se incorporan a la presente Convención Colectiva de trabajo. Así mismo, si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, es citada la comisión de acuerdo marco sectorial (CAMS), los acuerdos a que esta llegue serán incorporados, a la Convención Colectiva de Trabajo de común acuerdo entre la empresa y las seccionales de Sintraelecól en Santander, siempre y cuando se mejoren las condiciones aquí pactadas.

ARTICULO 73 . DENUNCIA . Si ninguna de las partes contratantes de la presente Convención la denunciare por escrito dentro de los treinta (30) días inmediatamente anteriores al primero (01) de octubre de 2007, se entenderá prorrogada por períodos de seis (6) meses, contados a partir de la terminación de su vigencia. En testimonio de lo anterior se extiende y firma por los que en ella intervinieron, en Bucaramanga a los 9 días del mes de junio de 2003.

POR LA EMPRESA

EFRAIN AUGUSTO MARIN ARIZA.
Gerente Administrativo y Financiero

PABLO ARTURO NIÑO LOPEZ
Jefe Unidad Desarrollo Organizacional

JUAN GABRIEL LOPEZ BAUTISTA
Secretario General

POR EL SINDICATO,

FERNEY IVAN LOZANO PARADA
Sintraelecol – Seccional B/mang

FERNANDO PRADA HERNANDEZ
Sintraelecol Seccional Barranca/meja

MELVIN MARTINEZ
Sintraelecol – Seccional Barbosa

ORLANDO ROJAS SILVA
Sintraelecol – Seccional Socorro

ALIRIO APARICIO LOPEZ.
Sintraelecol – Seccional San Gil

COMO ASESORES EN REPRESENTACIÓN DE LA CUT Y
SINTRAELECOL NACIONAL

CARLOS ARTURO RODRÍGUEZ

JAIRO CARBONELL QUINTERO