

31

MINTRABAJO No. Radicado 08S2017716300100000011
Fecha 2017-03-21 11:40:38 am
Remitente Sede D. T. QUINDIO
Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES.
Destinatario GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 0 Folios 1
COR08S2017716300100000011

544

Armenia, Marzo 21 de 2017

Al responder por favor citar este número de radicado

3780

MEMORANDO

PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Coordinador Grupo Archivo Sindical

DE: COORDINADORA ENCARGADA GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

ASUNTO: Envío Depósito de Convención Colectiva.

De manera atenta me permito enviar los documentos relacionados con el Depósito de convención colectiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA "SINTRAEPA".

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.

Cordialmente,


CAROLINA CASTILLO VALBUENA

Anexo: 54 folios

Transcriptor: Rosa Lucero CN
Elaboro: Rosa Lucero CN
Reviso/Aprobó: Carolina CV

Calle 23 N°12-11 Armenia Quindio
PBX: 7440604 Ext. 4072-4087
www.mintrabajo.gov.co
dtquindio@mintrabajo.gov.co

000=12425.

MINTRABAJO No. Radicado 11E201733210000003780
Fecha 2017-03-28 10:16:01 am
Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 1 Folios 1

COR11E201733210000003780

D

**DOCUMENTO
DIGITALIZADO**

32

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2017716300100000043
		Fecha	2017-03-21 02:48:44 pm
Remitente	Sede	D. T. QUINDIO	
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Destinatario	SINTRAEPA		
Anexos	0	Folios	1
			
COR08SE2017716300100000043			

Armenia, Marzo 21 de 2017.

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

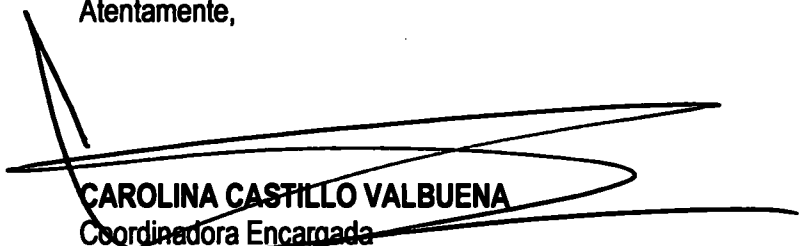
Doctor:
JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
Gerente General
EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P
Carrera 17 calle 27 esquina
Armenia, Quindio

ASUNTO: Envío Depósito de Convención Colectiva

De manera atenta me permito enviar los documentos relacionados con el Depósito de Convención Colectiva del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA "SINTRAEPA".

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.

Atentamente,


CAROLINA CASTILLO VALBUENA
Coordinadora Encargada
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: 53 folios

Transcriptor: Rosa Lucero CN
Elaboro: Rosa Lucero CN
Reviso/Aprobó: Carolina CV

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de QUINDIO
Inspector de Trabajo NOHORA PATRICIA MEJIA MACIAS
Número 001

CIUDAD:	ARMENIA	FECHA:	10	03	2017	HORA	03:00 P.M.
----------------	----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO		
No. IDENTIFICACIÓN	7.545.606 expedida en Armenia Quindío		
CALIDAD	PRESIDENTE		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 16 NÚMERO 14-33 PISO 3 ARMENIA QUINDIO		
No. TELÉFONO	3148775381	Correo Electrónico	Trabajadores.epa@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S.P					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA					
CUYA VIGENCIA ES	1 Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	429	AMBITO DE APLICACION		Nacional		
				Regional		
				Local		X
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

NOTA: Se anexa: a) Solicitud de Deposito en Un (1) Folio. b) Acta de instalación 01 en Diez (10) Folios, Acta Número 02 en Tres (3) Folios C) Acta Número 03 en Siete (7) Folios, d) Acta Número 04 en Siete (7) Folios. y e) la Convención colectiva en Veintiseis (26) folios.

NOTA: Se deja constancia que en la vigencia 2016 se depositó por parte de la Organización Sindical la Convención Colectiva sin algunos puntos acordados, quedando pendientes para la vigencia 2017, los cuales se acordaron mediante este acuerdo.

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


NOHORA PATRICIA MEJIA MACIAS
 Inspector de Trabajo QUINDIO


LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO
 El Depositante

SINTRAEPA E.S.P.

PERSONERÍA JURÍDICA Nº 304 D⁷ JULIO 23 DE 1945 AFILIADO A UTRADEC - CGT
CARRERA 16 Nº 14 -33 OFICINA 302 TELÉFONO 7452240 FAX 74358533
Correo Electrónico: trabajadores.epa@gmail.com
Armenía Quindío Colombia



Armenia, 01 de Marzo de 2017

Doctora
ANA GLEDIS MEJIA GIRALDO
Directora Territorial
Ministerio del Trabajo - Quindío
Ciudad

MINISTERIO DEL TRABAJO
Radicado Nº 543
Fecha: 10 MAR 2017
Hora: 04:00 PM
Recibido: Juan Fernando V.
Nº de Folios: 53
Dirección Territorial del Quindío

REFERENCIA: DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S.P., Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S.P.

Por medio del presente escrito, respetuosamente nos dirigimos a ese despacho con el fin de **DEPOSITAR** dentro del término legal, los ejemplares auténticos de lo que constituye la **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**, que regulará las relaciones obrero-patronales para la vigencia dos años, comprendidos entre el 1º de Enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017. Acuerdo suscrito entre las partes el 23 de Febrero del año en curso.

Con lo anterior damos cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes y complementarias.

Es de anotar que son cuatro originales para ser destinados de la siguiente manera: Un original para Empresas Públicas de Armenia E.S.P, Un original para SINTRAEPA E.S.P., y dos originales restantes para el archivo del respectivo Ministerio del Trabajo en Bogotá y Regional Quindío.

Cordialmente,

LUIS FERNANDO PATINO FRANCO
Presidente

Adriana F.

Acta de Negociación de Convención Vigencia 2017
Entre EPA- E.S.P. y SINTRAEPA E.S.P
N° 01 – Enero 17 de 2017

**COMISION NEGOCIADORA
CONVENCION COLECTIVA
VIGENCIA 2017
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

ACTA 01 DEL 17 DE ENERO DE 2017

Fecha: Lunes 16 de enero de 2017
Hora: 7:30 A.M.
Lugar: Gerencia General EPA-E.S.P.

ASISTENTES

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

Ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, Gerente General y Negociador
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador
Doctora Viviana Andrea Vargas Bermúdez, Gestora Talento Humano y
Negociadora
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

Por SINTRAEPA E.S.P.

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador
Ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, Negociadora
Ingeniero José Alonso Arias Walteros, Negociador
Señor Alexander Ocampo Ruiz, Negociador
Señora Alicia Bernal Bernal; Observadora

Se da inicio a la reunión a las 7.30 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras.

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien saluda a todos los negociadores y dice que hoy 16 de enero de 2017 de manera oficial se da inicio a las conversaciones directas las cuales son extensivas a la Convención realizada en el año 2016, resalta que tal y como se comentó en la reunión informal del día jueves 12, corresponden al aumento de salarios y otras dos peticiones del año 2016 y a dos solicitudes adicionales que se realizaron por parte del Sindicato. Dice que en la misma reunión se acordó nombrar como secretaria de Actas a la señora Adriana Fernández Romero, secretaria del Sindicato y como Moderador el doctor Javier Roa Restrepo. Por último dice que espera que la presente negociación esté enmarcada con un espíritu de dialogo, concertación y respeto como ha venido siendo en los últimos años y propone el siguiente Orden del Día:

1. Lectura del Pliego de Peticiones
2. Justificación por parte de Sintraepa
3. Respuesta de la EPA a cada punto

Los negociadores de las partes manifiestan estar de acuerdo en estos puntos y que se vaya analizando uno por uno, razón por la cual se procede a dar lectura al primer punto del pliego por parte del doctor Roa, como sigue:

CLAUSULA NUMERO 8: ESTABILIDAD LABORAL

La Empresa Garantiza la estabilidad de sus trabajadores oficiales y en consecuencia, los contratos de trabajo solo se darán por terminados cuando el trabajador incurra en una de las justas causas consagradas en el artículo 48 del decreto 2127 de 1945 y la ley 734 de 2002; en ningún caso se aplicará el plazo presuntivo.

Luego de leído se da la palabra al señor Luis Fernando Patiño Franco, quien luego de saludar a los asistentes, dice que efectivamente los puntos a negociar son una extensión de la Convención de 2016 y afirma que esta cláusula de estabilidad laboral es una petición muy sentida de todos los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato, quienes desde hace varios años han querido que a través de una negociación se logre la estabilidad laboral que alguna vez tuvieron los trabajadores oficiales de la empresa.

Por su parte el ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, gerente de la Empresa, dice que esta administración en cabeza del señor Alcalde han querido hacer las cosas dentro de la Ley y que una prueba de ello es que no han abusado de este plazo presuntivo, que solo se ha utilizado en casos puntuales, situación que es apoyada por el doctor Javier Roa, quien recalca que el Plazo presuntivo es una herramienta de la cual goza el empleador para poder aplicarlo en los contratos de trabajo a término indefinido, que la EPA lo ha aplicado en forma discrecional, sin abusos y nadie puede decir que al interior de la empresa en la anterior y presente administración hayan existido masacres laborales. Afirma el doctor Roa que ellos consideran haber pasado el examen de este plazo presuntivo ante los estrados judiciales, ante la Corte cuando falló el Laudo Arbitral y ante la propia Junta de Políticas Salariales y Laborales, dice igualmente que si la Organización Sindical, llegara a sentir que la empresa está haciendo un uso abusivo o extralimitación en el plazo presuntivo, en ese momento sí podría solicitar su cambio, pero que en el momento debe permanecer tal y como está en la Convención Colectiva Vigente.

Al respecto el señor Luis Fernando Patiño pregunta a los compañeros de la Comisión del sindicato su opinión; la ingeniera Olga Beatriz Arce dice que su única preocupación es que se utilice este plazo presuntivo con buenos trabajadores, situación que es reforzada por todos los demás integrantes de la comisión del sindicato quienes manifiestan tener la misma preocupación y recalcan que



además de quedar desempleados salen sin recibir tan siquiera una indemnización, ante estos planteamientos el ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, ratifica que esta administración no ha abusado de esta figura y que su utilización se ha hecho y se hará solo para depurar la empresa de malos trabajadores.

Luego de una amplia disertación de los negociadores de ambas partes se concluye que en la presente negociación no se cambiará esta cláusula; pero que se deja un escenario abierto, para que en el caso de que la empresa utilice de manera abusiva el Plazo Presuntivo, entonces en ese momento podría el sindicato convocar a una reunión y proponer los ajustes necesarios, situación ratificada por la comisión negociadora de la Empresa.

Acto seguido se procede a dar lectura al siguiente punto del pliego, así;

CLAUSULA NUMERO 8.1 TABLA DE INDEMNIZACIÓN

Cuando la Empresa dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados, deberá indemnizarlo de la siguiente manera:

1. Para trabajadores oficiales Sindicalizados con menos de un año de servicio: 60 Días.
2. Para trabajadores oficiales Sindicalizados con más de un año y hasta cinco años de servicio: 60 días por el primer año y 30 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.66 días.
3. Para trabajadores Oficiales Sindicalizados con más de cinco años y hasta diez años de servicio: 60 días por el primer año y 35 días por año subsiguientes al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 2.08 días.
4. Para trabajadores oficiales Sindicalizados con más de diez años y hasta veinte años de servicios: 60 días por el primer año y 45 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 2.91 días.
5. Para trabajadores oficiales Sindicalizados con más de veinte años de servicio: 60 días por el primer año y 50 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 3.75 días.

El salario para estas indemnizaciones será el promedio devengado por el trabajador en los últimos doce meses.

Al respecto el presidente da la palabra al ingeniero José Alonso Arias, para que sea él quien sustente esta propuesta. El ingeniero José Alonso Arias, dice que



Acta de Negociación de Convención Vigencia 2017
Entre EPA- E.S.P. y SINTRAEPA E.S.P
N° 01 – Enero 17 de 2017

tanto en la negociación del año anterior como en la reunión del día jueves 12 de enero, él ha sustentado esta petición en el sentido que siempre piensa y considera sumamente injusto que un trabajador tenga 5, 10, 15, 20 años o más al servicio de la empresa y sea despedido de la misma, deba salir sin un solo centavo en sus bolsillos y recalca que casi el 100 por ciento de los trabajadores no cuentan (y se incluye) con dinero de cesantías, dice igualmente que esta tabla no tendrá un costo elevado para la empresa pues tal y como lo expresaron la empresa no piensa hacer despidos masivos y argumenta que al dejar en la convención el plazo presuntivo es pertinente que exista una indemnización, porque un trabajador que sea desvinculado pueda tener recursos para defenderse algún tiempo. Dice que existen convenciones con tablas muy altas, pero que la idea es empezar con algo, que se pueda iniciar con una tabla no muy alta y revisar el efecto al cabo del primer año.

El señor Luis Fernando Patiño, refuerza lo dicho y dice que el tema es además de justicia, ya que es injusto que un trabajador con X años en la empresa sea despedido y salga sin un peso en sus bolsillos, luego de dedicarle tantos años de servicio a la empresa.

Negociadores de ambas partes hacen sus exposiciones y expresan sus argumentos, luego los negociadores de la empresa solicitan un receso de 10 minutos, situación que es acogida por todos.

Luego de los 10 minutos, toma la palabra el doctor Roa y dice que esa petición es una cláusula adicional a la convención colectiva vigente. El ingeniero Julio Cesar Escobar, gerente de la Empresa manifiesta que tal y como está escrita no le ven mucho problema pero insiste en que él cree que eso no es en esencia lo que quiere el sindicato. Refuerza esto el doctor Roa, diciendo en que no estaría bien decir que jurídicamente la empresa no tiene problema en aceptar esta petición y lo hacen con seguridad absoluta porque la empresa no ha dado ni dará por terminado un Contrato sin justa causa. Los negociadores de la empresa y del sindicato hacen sus comentarios e interpretaciones y el señor Luis Fernando Patiño, presidente del Sindicato, solicita dar un tiempo para que la Comisión Negociadora del Sindicato revise el texto y traiga la solicitud tal y como debe ser, situación que es acogida por todos los asistentes.

Acto seguido se da lectura a la siguiente solicitud del sindicato, a saber:

CLAUSULA NUMERO 24: AUMENTO DE SALARIOS

Para el año 2017, la Empresa aumentará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados el 12% más sobre el salario devengado por cada trabajador a Diciembre 31 de 2016.

La aplicación de los anteriores porcentajes se hará sobre el salario diario de cada trabajador.

Luego de leída tanto el doctor Javier Roa como el ingeniero Julio Cesar Escobar concuerdan en que esta es la principal y central petición del Sindicato, y dan la palabra al señor Luis Fernando Patiño para que exprese su justificación.

Al respecto el señor Patiño Franco, manifiesta que efectivamente esta es la principal cláusula ya que de la misma se beneficiaran todos los trabajadores afiliados, insiste en que es la que crea más expectativa en los trabajadores y dice que la petición la realizaron bajo tres aspectos:

- 1. En años anteriores la Alcaldía Municipal ha realizado nivelaciones de salarios y en la Empresa no, situación que ha sido mal vista por los afiliados, quienes consideran que el sindicato no está metido en la lucha.
- 2. La reforma tributaria que afecta con el IVA a todos los trabajadores y con otros impuestos a otro grupo de trabajadores
- 3. La expectativa que tienen los trabajadores que conocen el aumento que hizo la empresa en las tarifas de Acueducto y Alcantarillado y que consideran debe verse reflejado en el entorno de la empresa.

Termina diciendo que como Comisión Negociadora debemos mostrar gestión y aspiramos a un buen porcentaje de aumento entendiendo siempre que debemos cuidar la situación de la Empresa.

Toma la palabra el señor Gerente, quien dice que va a contestar los tres aspectos que tuvo en cuenta el sindicato y empieza diciendo:

- 1. No podemos compararnos con la Alcaldía que es una Entidad del orden Territorial, la EPA es una Empresa de Servicios Públicos domiciliarios, que tiene a la CRA, que es quien se encarga de regularle las tarifas. Informa que si bien la tarifa de aseo se incrementó en abril, ello condujo a que se tuviera que vincular más personal para garantizar la prestación del servicio, dice igualmente que el servicio de corta de césped que se prestaba muy superficialmente, debió implementarse a gran escala, al igual que la Poda de árboles. Aclara que estos estos servicios no estaban contemplados pero la empresa se vio en la obligación de prestarlos y que en Aseo no hay prácticamente utilidad y que además los aspectos convencionales no están incluidos dentro del presupuesto de Aseo, que los deben sacar de otro lado. Que si bien es cierto que las tarifas de Acueducto y Alcantarillado también subieron, es obligación de la empresa utilizar estos recursos para financiar un Plan de Obras para los 10 años siguientes, que ya están comprometidos y que de no hacerlo, la empresa se vería en la obligación de devolver este dinero a los usuarios. Dice que al contrario que en aseo, los costos

- convencionales sí están contemplados en Acueducto y Alcantarillado, pero que solo están incluidos hasta el 1 de Julio de 2016.
2. En cuanto a la reforma tributaria dice que igualmente tendrá un gran impacto en el presupuesto de la empresa ya que se reflejará un desfase del 3% en gran cantidad de insumos que fueron presupuestados con un IVA del 16% y quedaron con el 19% y que todo ello afectará directamente a la Empresa.
 3. Por último, dice que ellos entienden la expectativa de los trabajadores de aumento, y que además partiendo que el IPC fue del 5.75%, ese debería ser el aumento para todos los trabajadores que devengan más del salario mínimo y recalca que en la Empresa todos ganan por encima del mínimo.

Continúa el señor Gerente diciendo que el Gobierno Nacional aumentó en un 7% el SML, y la propuesta de ellos como negociadores es igual o sea que proponen aumentar el 7% al salario de todos los trabajadores oficiales de la empresa.

El doctor Javier Roa y los demás negociadores de la Empresa, apoyan y refuerzan lo dicho por el señor gerente y luego de expresiones de parte y parte, la comisión del sindicato solicita un espacio para discutir esta contrapropuesta.

Después de este breve espacio se retoman las conversaciones y el señor Luis Fernando Patiño dice que se reconsidero el porcentaje inicial del 12% y da a conocer la nueva propuesta del sindicato consistente en: aumento a todos los trabajadores oficiales del 9%, pero además aumentar el subsidio de transporte a todos los trabajadores oficiales que devenguen hasta 3 SMLVG y que el mismo sea cancelado por valor de 4 SMDLV y da la palabra a la Ingeniera Olga Beatriz Arce para que sea ella quien sustente esta propuesta.

La ingeniera Olga Beatriz, aclara a los negociadores de la empresa esta petición y dice que lo más importante de este aumento en el Subsidio de Transporte de quienes se vean beneficiados, es que estos valores no afectan la seguridad social, ni los factores pensionales, solo afecta primas y cesantías, pero en un valor que no perjudicaría a la empresa y sí beneficiaría a un gran número de trabajadores.

El doctor Javier Roa y los demás negociadores, están de acuerdo en que es cuestión de hacer cuentas reales y por lo tanto solicitan dejar esta petición para estudio y nueva contrapropuesta.

Acto seguido, se lee por parte del doctor Javier Roa la siguiente petición del sindicato, a saber;

CLAUSULA NUMERO 31: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

....

d) Para los trabajadores oficiales sindicalizados que cumplan 25, 30, 35 y 40 años continuos de servicio a la empresa se les reconocerá y pagará el equivalente a cuarenta (40) días de salario que devengue el trabajador y cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

Toma la palabra el señor Luis Fernando Patiño quien justifica esta petición, diciendo que como ya ningún trabajador de la Empresa tiene la expectativa de una Pensión Convencional sería muy gratificante para los trabajadores al menos recibir un incentivo consistente en una prima cuando cumplan 25, 30, 35 y 40 , además aclara que en el momento son sólo unos trabajadores que accederían a ese beneficio.

El doctor Javier Roa manifiesta que esta petición hace parte de las cláusulas que se aplazaron en la anterior negociación, y el ingeniero Julio Cesar Escobar reitera lo que ha venido diciendo al interior de esta negociación y dice que esta situación se volvería inmanejable hacia futuro por tanto trabajador nuevo que tiene la empresa.

Por su parte el ingeniero José Alonso Arias manifiesta que no lo cree por varias razones, primero en recolección hay un grueso de gente joven que difícilmente va a llegar a cumplir este requisito y otro gran número de trabajadores de mucha edad que tampoco alcanzaran a cumplirlo y solicita que al menos la empresa nos presente una contrapropuesta.

El señor Gerente que estos serían costos que afectarían a la empresa a corto mediano y largo plazo y que pueden poner en riesgo la estabilidad económica de la empresa.

El doctor Roa dice que hace un año cuando se discutió esta petición no existían las cortapisas de las tarifas y además recalca que estas cifras no están dentro de la estructura tarifaria porque lo convencional sólo quedó hasta el 1° de Julio de 2016.

La ingeniera Olga Beatriz Arce dice que se podría pensar en que dicho beneficio se negociara para quienes ingresaron a la empresa antes del 1° de abril de 1992, tal y como está en el parágrafo II de la cláusula 11 de Pensiones y que eran los únicos que tenían expectativa de Pensión Convencional.

El señor gerente ingeniero Julio Cesar manifiesta que sería una cláusula excluyente y la ingeniera Olga Beatriz le contesta que esa fue la esencia en ese entonces, incluir solo los que ya tenían el derecho pues ingresaba un número

grande de trabajadores a beneficiarse de la convención, algo similar al régimen de transición de la ley.

Negociadores de ambas partes expresan sus pensamientos y argumentos, luego de lo cual acuerdan que con el fin de no perjudicar a la empresa o a los afiliados al sindicato es necesario buscar acomodar la propuesta para volver a ser analizada, y el doctor Javier Roa, propone continuar con las dos peticiones adicionales del Sindicato, dando lectura al siguiente punto así:


Clausula 5.3.1. CONTRIBUCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

Para coadyuvar la realización de las actividades de Bienestar Social que programe la organización sindical en beneficio de sus asociados, la empresa contribuirá anualmente con dos mil (2.000) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, actividades que buscarán el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa en todas sus facetas, laboral, social y lúdica.

Este aporte se cancelará en dos cuotas iguales en los meses de Abril y Septiembre de cada año.

Luego de leída el señor presidente Luis Fernando Patiño, explica que en el año anterior se incluyeron 12 millones de pesos, pero este dinero nunca entró al Sindicato para coadyuvar con los gastos de celebraciones ya que la empresa lo que dijo es que sólo podían ser invertidos en capacitación, razón por la cual contamos con el mismo rubro para atender más actividades y a un mayor número de trabajadores. Por su parte la ingeniera Olga Beatriz menciona que las actividades realizadas el año anterior tuvieron un costo muy elevado, que si bien fueron muy buenas, se sobrepasaron demasiado el presupuesto y que esa y el aumento en los trabajadores de la empresa, es la razón que hace que en este momento estemos solicitando su aumento.

Los negociadores de la Empresa tanto el doctor Roa como el Ingeniero Julio Cesar, concuerdan en decir que la empresa ya tiene presupuestados esos doce millones que estaban en la anterior convención pero que igual continuarán siendo de manejo de la empresa, que ven muy difícil un aumento a la misma y hacen una amplia disertación sobre los ingresos del sindicato, al respecto la ingeniera Olga Beatriz manifiesta que si bien los ingresos del Sindicato aumentan, de igual manera aumentan los gastos porque ha aumentado el número de afiliados, recalca que el año anterior la sola fiesta de navidad sobrepasó los 40 millones de pesos, a los afiliados se les reconoce aporte para el Gimnasio, por las incapacidades descontadas y en conclusión si suben los aportes, suben los gastos.



Acta de Negociación de Convención Vigencia 2017
Entre EPA- E.S.P. y SINTRAEPA E.S.P
N° 01 – Enero 17 de 2017

Ambas comisiones concuerdan en que para la próxima reunión la empresa puede traer una contrapropuesta y por ello acuerdan continuar con el próximo punto y se procede a leer por parte del doctor Roa así;

PRO RECUPERACION Y ADECUACION SEDE SOCIAL Y RECREATIVA EL CAIMO:

Petición del Sindicato: Acta Extra convencional

Una de las más grandes ilusiones de los trabajadores de nuestra Entidad es la Construcción de la Piscina y la adecuación de la sede para que los trabajadores puedan ir con sus respectivas familias a pasar un rato de sano esparcimiento. Queremos aprovechar la iniciativa del ingeniero Julio Cesar Escobar Posada y por supuesto el interés del sindicato para la adecuación de nuestra sede pero solicitamos muy respetuosamente incluir en un acta extra convencional que la Sede social y recreativa el Caimo es de los trabajadores Oficiales Sindicalizados y activos de Empresas Publicas de Armenia E.S.P. ya que el Sindicato tendrá que invertir, dinero, tiempo y fuerza laboral para la adecuación y en otra administración podrían optar por vender la sede sin tener en cuenta cuanto se invirtió en ella.

Los negociadores de ambas partes expresan sus puntos de vista al respecto de esta petición pero concuerdan que hay que redactar muy bien el texto para no incurrir en falsas expectativas, o en que la misma sea negada por la manera en que esta solicitada. Todos coinciden en que la idea es recuperar esta Sede para que sean los trabajadores quienes se beneficien, o que el usufructo sea para beneficio de los trabajadores, aclaran que no es transferir al sindicato la sede sino tratar de que la misma sea de un uso exclusivo de los trabajadores y sus familias. Manifiestan los negociadores del Sindicato que existe el compromiso de muchos trabajadores en el sentido de poner su fuerza laboral o mano de obra para que sea menos costosa la adecuación final de esta Sede. El señor Gerente dice que esta administración ha mejorado notablemente el manejo o administración de la Sede, que tienen toda la intención de mejorarla y que tienen algunos recursos para al menos iniciar la construcción de la piscina, que por lo tanto y en vista de la propuesta de colaboración por parte de trabajadores, deben programar una reunión para coordinar o definir cómo y cuál sería la colaboración de los trabajadores.

Ante esto el doctor Javier Roa, toma la palabra y dice que agotado el orden del día y con las tareas para cada una de las comisiones negociadoras, se da por terminada la presente reunión y se acuerda que luego de la reunión de Junta de Empresas, se fijará fecha para la próxima reunión..

Se firma la presente Acta por parte de quienes en ella intervinieron.



Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.


Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
Gerente General y Negociador


Doctor JAVIER ROA RESTREPO
Director Jurídico y Secretario General, y Negociador


Doctor GONZALO GARCIA RIVERA
Director Financiero y Negociador


Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ
Gestora Talento Humano y Negociadora


Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.


Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO
Presidente Sintraepa y Negociador


Ingeniera OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS
Negociadora


Ingeniero JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS
Negociador


Señor ALEXANDER OCAMPO RUIZ
Negociador


Señora ALICIA BERNAL BERNAL
Observadora

**COMISION NEGOCIADORA
CONVENCION COLECTIVA
VIGENCIA 2017
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

ACTA 02 DEL 03 DE FEBRERO DE 2017

Fecha: Viernes 03 de Febrero de 2017

Hora: 8:00 A.M.

Lugar: Gerencia General EPA-E.S.P.

ASISTENTES

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

Ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, Gerente General y Negociador
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador
Doctora Viviana Andrea Vargas Bermúdez, Gestora Talento Humano y
Negociadora
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

Por SINTRAEPA E.S.P.

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador
Ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, Negociadora
Ingeniero José Alonso Arias Walteros, Negociador
Señor Alexander Ocampo Ruiz, Negociador
Señora Alicia Bernal Bernal; Observadora

Se da inicio a la reunión a las 8:00 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras.

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien informa que tal y como se quedó en la anterior reunión ellos como comisión negociadora de la Empresa, tenían unas tareas y la comisión del sindicato quedó igualmente con otras.

Que de parte de la Empresa, ellos tienen claras la mayoría de las contrapropuestas, pero que no ha sido posible transmitir las a la Junta Directiva de la Empresa.

El presidente, señor Luis Fernando Patiño, manifiesta que la comisión del sindicato también tiene muy claras las solicitudes realizadas, pero que como está pendiente enterar a la Junta de la Empresa de la manera como se están

Acta de Negociación de Convención Vigencia 2017
 Entre EPA-E.S.P. y SINTRAEPA E.S.P.
 N° 02 de Febrero 03 de 2017

desarrollando las conversaciones y dado que ya se cumplieron los primeros veinte días de la Etapa de Arreglo Directo, es necesario acordar la prórroga de las conversaciones, por veinte días más.

Acto seguido se somete a consideración entre todos los integrantes de las Comisiones Negociadoras y se aprueba por unanimidad acogernos a los veinte días de prórroga.

Igualmente se fija como fecha para la nueva reunión el día Lunes 20 de Febrero de 2017.

Se firma la presente Acta por parte de quienes en ella intervinieron.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.


Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
 Gerente General y Negociador


Doctor JAVIER ROA RESTREPO
 Director Jurídico y Secretario General, y Negociador


Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA
 Director Financiero y Negociador

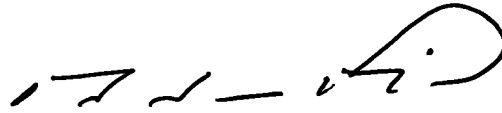

Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ
 Gestora Talento Humano y Negociadora


Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA
 Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.


Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO
 Presidente Sintraepa y Negociador

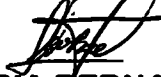

Ingeniera OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS
 Negociadora



Ingeniero JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS
Negociador



Señor ALEXANDER OCAMPO RUIZ
Negociador



Señora ALICIA BERNAL BERNAL
Observadora

Elaboró: Adriana Fernández Romero
Secretaria de Actas

**COMISION NEGOCIADORA
CONVENCION COLECTIVA
VIGENCIA 2017
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

ACTA 03 DEL 20 DE FEBRERO DE 2017

Fecha: Lunes 20 de Febrero de 2017

Hora: 8:00 A.M.

Lugar: Gerencia General EPA-E.S.P.

ASISTENTES

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

Ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, Gerente General y Negociador
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador
Doctora Viviana Andrea Vargas Bermúdez, Gestora Talento Humano y
Negociadora
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

Por SINTRAEPA E.S.P.

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador
Ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, Negociadora
Ingeniero José Alonso Arias Walteros, Negociador
Señor Alexander Ocampo Ruiz, Negociador
Señora Alicia Bernal Bernal; Observadora

Se da inicio a la reunión a las 8:00 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras.

Acto seguido, toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien dice que tal y como se quedó en la anterior reunión ellos como comisión negociadora de la Empresa, tenían unas tareas y la comisión del sindicato quedó igualmente con otras, por lo tanto propone el siguiente Orden del día para la presente reunión.

1. Constatación del quórum
2. Lectura y aprobación del Acta Anterior
3. Continuación de las conversaciones

Sometido a consideración este orden del día se aprueba por unanimidad.

1. Constatación del quórum: Se encuentran presentes todos los negociadores de la empresa y todos los de la organización sindical.
2. Lectura y aprobación del Acta Anterior: se procede a dar lectura al Acta anterior por parte del Señor Luis Fernando Patiño Franco, se somete a consideración y se aprueba por unanimidad.
3. Continuación de las conversaciones: Toma la palabra el doctor Javier Roa quien manifiesta a los asistentes que ya nos encontramos en los veinte días de prórroga de la negociación por lo cual esperamos llegar a acuerdos antes del vencimiento y propone iniciar nuevamente en el mismo orden en el cual se realizó el pliego, y procede a dar lectura al primer punto.

CLAUSULA NUMERO 8: ESTABILIDAD LABORAL, al respecto se aclara que este punto quedó listo en la reunión con acta 01, donde se acordó que en esta negociación no se cambiará esta cláusula pero que se deja un escenario abierto, para que en el caso de que la empresa utilice de manera abusiva el Plazo Presuntivo, entonces en ese momento podría el sindicato convocar a una reunión y proponer los ajustes necesarios, situación ratificada por la comisión negociadora de la Empresa.

Acto seguido se da lectura a la siguiente solicitud del sindicato, a saber:

CLAUSULA NUMERO 24: AUMENTO DE SALARIOS

Para el año 2017, la Empresa aumentará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados el 12% más sobre el salario devengado por cada trabajador a Diciembre 31 de 2016.

La aplicación de los anteriores porcentajes se hará sobre el salario diario de cada trabajador.

En este momento toma la vocería el ingeniero Julio Cesar Escobar Posada gerente de la Empresa, quien trae el recuento de la última propuesta que quedó sobre la mesa de parte del Sindicato en el sentido de bajar la solicitud del 12 % al 9%, pero además aumentar el subsidio de transporte a todos los trabajadores oficiales que devenguen hasta 3 SMLVG y que el mismo sea cancelado por valor de 4 SMDLV, dice el ingeniero que revisaron el tema presupuestal y que la contrapropuesta de parte de la empresa es aumentar el 7.5%.

Acto seguido los negociadores de ambas partes hacen sus comentarios y manifiestan sus puntos de vista y opiniones y ante la solicitud de los negociadores del sindicato el señor gerente hace una nueva propuesta manifestando que para ir mirando la posibilidad de nivelar los salarios del personal de Aseo, el aumento para este año sea del 9% para todo el personal de la subgerencia de Aseo y el 7%

para todos los demás trabajadores. Los negociadores de la empresa hacen el sustento de esta propuesta y muestran lo bueno de tal propuesta y los del sindicato por su parte luego de escuchar estos planteamientos, solicitan un receso para analizarla.

Luego del receso, los negociadores del sindicato expresan que ven con muy buen sentido esta propuesta pero igual les parece que la misma solo provocaría aumentar una división entre Aseo y el resto de la Empresa, división que se ha tratado de eliminar en su totalidad pero que todavía no ha sido posible y que aprobar un aumento así alegraría al 100% del personal de aseo, pero traería consecuencias adversas con los demás trabajadores y especialmente los de corbones. Manifiestan que luego de analizarla se permiten presentar una nueva propuesta ante las dos perspectivas presentadas por la empresa:

- La primer oferta de la Empresa en el sentido de aumentar un 7.5% a todo el personal, el sindicato propone que sea el 8.5% para todos los trabajadores.
- La segunda oferta de la Empresa en el sentido de aumentar un 9% para todo el personal de Aseo y el 7% para los demás trabajadores, el sindicato propone que sea un 8.5% para todo el personal de Aseo y un 7.5% para todos los demás trabajadores.

Ambas comisiones hacen diferentes comentarios y se dan los valores correspondientes en cada caso, ante lo cual los negociadores de la Empresa solicitan un espacio para su análisis.

Luego de este receso, toma la palabra el señor Gerente y dice que analizadas las propuestas del sindicato y revisando la parte financiera, ellos como negociadores aceptan la segunda propuesta para que el aumento sea del 8,5% y 7,5%, quedando la cláusula de la siguiente manera:

CLAUSULA NUMERO 24: AUMENTO DE SALARIOS

Para el año 2017, la Empresa aumentará y pagará a sus trabajadores oficiales sindicalizados un porcentaje de la siguiente manera:

- *El 8,5% más sobre el salario devengado por cada trabajador de la Subgerencia de Aseo, al Diciembre 31 de 2016.*
- *El 7,5% más sobre el salario devengado por cada trabajador de las demás dependencias de la Empresa, al Diciembre 31 de 2016.*

La aplicación de los anteriores porcentajes se hará sobre el salario diario de cada trabajador.

Acto seguido, se lee por parte del doctor Javier Roa la siguiente petición del sindicato, a saber;

CLAUSULA NUMERO 31: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

....

d) Para los trabajadores oficiales sindicalizados que cumplan 25, 30, 35 y 40 años continuos de servicio a la empresa se les reconocerá y pagará el equivalente a cuarenta (40) días de salario que devengue el trabajador y cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

El doctor Javier Roa Restrepo solicita a los negociadores del sindicato la nueva propuesta de esta cláusula, ante lo cual el señor Luis Fernando Patiño Franco, le explica a los negociadores de la Empresa, que el sentido de la solicitud obedece al perjuicio que ocasionó la Ley a 18 trabajadores de la Empresa, quienes en el momento de entrar en vigencia el Acto Legislativo 01 de 2005, perdieron primero que nada la posibilidad de acceder a la pensión convencional que ya tenían prácticamente en el bolsillo, pero además de ello perdieron el derecho a recibir una prima de prejubilación que está transcrita en la Convención Colectiva Vigente, pero que la empresa dejó de pagar a partir del año 2010 por mandato constitucional. Recalca que para estos trabajadores ha sido como un castigo el hecho de perder este derecho convencional y manifestó que además todos ellos son trabajadores que tienen una hoja de vida excelente al interior de la empresa.

El ingeniero José Alonso Arias Walteros por su parte también hace la defensa a esta solicitud y la ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas aclara que además la propuesta del Sindicato está dirigida o relacionada con algo que ya está escrito en la Convención Colectiva Vigente y proceden a dar lectura al texto.

Luego de ello toma la vocería el señor gerente ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, quien manifiesta que a él esta solicitud no le gusta ya que le parece excluyente, pues si bien los 18 trabajadores que mencionan los negociadores de Sintraepa son los más perjudicados, igual detrás de ellos vienen muchos otros trabajadores que igualmente en un futuro cumplirán este requisito, el cual de aprobarse para todos, significaría un gasto que la empresa no podría por el costo económico.

Negociadores de ambas partes exponen sus puntos de vista y tanto el ingeniero Alonso Arias como el señor Luis Fernando Patiño manifiestan que debe quedar la reflexión de que estos 18 trabajadores merecen recibir una bonificación o incentivo.

Al respecto no se llega a un acuerdo y se procede a dar lectura al siguiente punto:

Clausula 5.3.1. CONTRIBUCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

Para coadyuvar la realización de las actividades de Bienestar Social que programe la organización sindical en beneficio de sus asociados, la empresa contribuirá anualmente con dos mil (2.000) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, actividades que buscarán el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa en todas sus facetas, laboral, social y lúdica.

Este aporte se cancelará en dos cuotas iguales en los meses de Abril y Septiembre de cada año.

Al respecto toma la palabra el señor Gerente quien manifiesta que aunque la empresa no tenía presupuestado el aumento salarial ya aprobado, y a pesar de que sostienen el aporte adicional aprobado el año anterior de doce millones de pesos para las actividades descritas en esta cláusula, la empresa está en capacidad de aumentar este aporte de 1.000 a 1.500 SMDLVG.

El doctor Roa hace las explicaciones del caso con respecto de la forma cómo ha venido siendo esta cláusula en la convención y los ajustes que ha tenido y considera que con este valor se podrían seguir realizando las actividades en conjunto empresa y sindicato.

La ingeniera Olga Beatriz Arce manifiesta que la mencionada cláusula le significó al sindicato el año anterior un ingreso por valor de 22'500.000, más los 12 millones que fueron manejados directamente por talento humano, y pese a ello el sindicato se gastó entre 79 y 80 millones de pesos en las diferentes actividades realizadas en el año, que por lo tanto la empresa debe reconsiderar la propuesta.

Tanto el señor Gerente como el doctor Roa, se sostienen en el aumento de los 500 SMDLVG, y dicen igualmente que el sindicato podría mirar la posibilidad de hacer como un traslado de otros aportes convencionales para este tema de celebraciones y terminan proponiendo que de la cláusula donde están los cien días para viáticos sindicales, se mire la posibilidad de rebajar el número de días y este valor ser trasladado para esta cláusula.

Los negociadores del sindicato exponen cada uno sus opiniones y concluyen que este punto no es de potestad de la comisión negociadora, que por el contrario, es la Junta Directiva quien debe estudiar y analizar esta posibilidad. Ante esto se solicita por parte de los negociadores de la empresa que el presidente del Sindicato haga lo pertinente para conseguir una respuesta de la Junta Directiva y

por lo tanto, se continuará con el siguiente punto y se esperará la respuesta para la próxima reunión.

Acto seguido, el señor Gerente ingeniero Julio Cesar Escobar pide explicar la solicitud con respecto a la Sede Social del Caimo. El señor presidente, Luis Fernando Patiño explica la petición del sindicato la cual sería para firmar en un Acta Extraconvencional, que el sindicato adquiere el compromiso de contribuir con mano de obra o fuerza de trabajo, pero que la preocupación es que luego de una inversión llegue otra administración y venda o entregue la Sede Social.

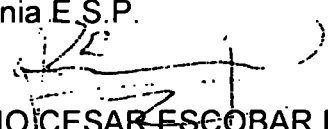
El gerente manifiesta estar totalmente de acuerdo con la realización de tal acta y considera que lo importante es saber hacer la redacción del documento donde se aclare que la Sede no se transfiere al Sindicato que no hay transferencia de dominio pero que sí es redirigir y orientar que el uso será exclusivo de todos los trabajadores de la Empresa y que la administración de la Sede será de EPA y SINTRAEPA.

Aclara además que ya tiene presupuesto aprobado para el inicio de la construcción de la piscina y un kiosco o área social, contando con \$300'.000.000=, que se está trabajando en el diseño e informa que se programó reunión para el 15 de marzo del año en curso, para terminar con los ajustes pendientes luego de lo cual se hará la aprobación definitiva y la respectiva contratación. Concluye que la idea es terminar este proyecto este año ya que para el año 2018 hay otros proyectos como lo es la mejora y ubicación de la vivienda, una cancha de vóley playa, las canchas de tejo, área de asado y otros.

Los negociadores del sindicato ven con muy buenos ojos todos estos proyectos y felicitan al señor gerente pues concluyen que este es un deseo de todos los trabajadores de la Empresa, el poder contar con una Sede Social, donde se pueda disfrutar de los espacios de recreación e integración.

Agotado el orden del día, se levanta la sesión siendo las 11:55 a.m. y se firma por quienes en ella intervinieron.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.


Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
Gerente General y Negociador

Doctor JAVIER ROA RESTREPO
Director Jurídico y Secretario General, y Negociador


Doctor GONZALO GARCIA RIVERA
Director Financiero y Negociador


Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ
Gestora Talento Humano y Negociadora



Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.


Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO
Presidente Sintraepa y Negociador


Ingeniera OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS
Negociadora


Ingeniero JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS
Negociador


Señor ALEXANDER OCAMPO RUIZ
Negociador


Señora ALICIA BERNAL BERNAL
Observadora

Acta de Negociación de Convención Vigencia 2017
Entre EPA-E.S.P y SINTRAEPA E.S.P
N° 04 de Febrero 23 de 2017

**COMISION NEGOCIADORA
CONVENCION COLECTIVA
VIGENCIA 2017
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

ACTA 04 DEL 23 DE FEBRERO DE 2017

Fecha: Jueves 23 de Febrero de 2017

Hora: 2:00 P.M.

Lugar: Gerencia General EPA-E.S.P.

ASISTENTES

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

Ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, Gerente General y Negociador
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador
Doctora Viviana Andrea Vargas Bermúdez, Gestora Talento Humano y
Negociadora
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

Por SINTRAEPA E.S.P.

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador
Ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, Negociadora
Ingeniero José Alonso Arias Walteros, Negociador
Señor Alexander Ocampo Ruiz, Negociador
Señora Alicia Bernal Bernal; Observadora

Se da inicio a la reunión a las 2:00 de la tarde y luego de los saludos de parte de los asistentes, toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien propone el siguiente Orden del día para la presente reunión.

1. Constatación del quórum
2. Lectura y aprobación del Acta Anterior
3. Continuación de las conversaciones

Sometido a consideración este orden del día se aprueba por unanimidad.

1. Constatación del quórum:

Se encuentran presentes todos los negociadores de la empresa y todos los de la organización sindical.

2. Lectura y aprobación del Acta Anterior:

Se procede a dar lectura al Acta número 03 del día 20 de Febrero de 2017, por parte del Señor Luis Fernando Patiño Franco, se somete a consideración y el señor Alexander Ocampo Ruiz, solicita aclarar lo pertinente sobre el USO EXCLUSIVO en la Sede Social El Caimo, y tanto el señor Gerente como el doctor Roa dicen que esto se hará en el texto cuando se redacte el Acta Extraconvencional, con esta aclaración se aprueba por unanimidad.

3. Continuación de las conversaciones:

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien manifiesta a los asistentes que en la anterior reunión se llegó a varios acuerdos y se quedó en espera de una respuesta de la Junta Directiva para mirar la posibilidad de aumentar la cláusula de Fortalecimiento al Clima Organizacional con parte de los viáticos que tiene la Junta Directiva, por lo tanto da la palabra al señor Luis Fernando Patiño para que él comunique la directriz de la Junta Directiva, el señor Luis Fernando Patiño toma la palabra y le dice a todos los integrantes de las comisiones que primero quiere aclarar que en la anterior reunión se saltó un punto del pliego de peticiones, el relativo a la tabla de indemnización, el cual no se leyó ni discutió. Los negociadores de la Empresa manifiestan estar de acuerdo en que tal punto no se tocó y dicen que se toque primero el punto relativo al Clima Organizacional y luego se analice el de la tabla de indemnización.

Continúa entonces Luis Fernando Patiño e informa a los negociadores de la Empresa que si bien él no pudo hacer la reunión con toda la Junta en pleno si se hizo de manera individual y que la opinión de todos los directivos concordó en que no consideran viable ceder una parte de los viáticos establecidos en la convención para la capacitación de los directivos y que inclusive algunos de ellos sostuvieron que las actividades se han realizado sin la necesidad de ceder los viáticos.

Ante esto tanto el señor Gerente como el doctor Roa, manifiestan estar asombrados y dicen que entonces no ven el sentido de la solicitud de aumentar este rubro y que ellos consideran que los negociadores tienen facultades, que ellos esperaban corresponsabilidad de parte de la junta y de los negociadores, porque no se está solicitando eliminar o perder derechos convencionales, sino tratar de redirigirlos para beneficiar a más trabajadores, y que consideran que lo mismo se debiera hacer con otros permisos de la convención en el sentido de racionalizarlos.

Luego de que los negociadores de la empresa exponen de manera amplia sus puntos de vista, toma la palabra el señor presidente del sindicato señor Luis Fernando Patiño, quien dice que quiere dejar en claro varias situaciones: Lo primero es que las actividades que involucra esta cláusula son responsabilidad directa de la Empresa, no del sindicato; y trae a colación que esta cláusula existe en la convención porque alguna vez no fue posible realizar la fiesta de navidad a

RF
2

los trabajadores; y la administración de ese entonces buscó como salida incluir una cláusula en la convención colectiva que le entregara una suma de dinero al sindicato y fuera el sindicato quien se encargara de dicha celebración, el problema se formó porque desde un principio se hizo con un rubro muy pequeño y el sindicato celebraba las actividades ajustadas al presupuesto, pero ahora con las actividades que programó talento humano para el año anterior, las cuentas se agrandaron y hubo un desfase muy grande con relación a lo que realmente ingresó al sindicato, pese a ello, se realizaron todas las actividades. Aclara además que la actividad que sí le corresponde totalmente al sindicato es la celebración del día del trabajador y que esta actividad siempre ha sido la más especial.

El doctor Roa, manifiesta conocer como ha sido la evolución de esta cláusula pero igual dice que en este momento estas actividades ya son responsabilidad del sindicato.

El ingeniero Julio Cesar Escobar dice que no le parece bien enfrascarnos en algo como esto y manifiesta que si de parte del sindicato no es posible revisar y aprobar esta petición que entonces se deje así, que igual ya la empresa aprobó aumentar en 500 SMDLVG más, que lamenta mucho no haber encontrado corresponsabilidad, y que ellos como negociadores de la Empresa quieren hacer un llamado para que la junta racionalice muy bien el uso de los viáticos sindicales, por su parte el doctor Roa manifestó que él como jurídico procurará estudiar cada caso en particular y si se niega será ajustado a la ley o por la necesidad de servicio en la empresa. El señor presidente del sindicato solicita a la Empresa realizar control, solicitud a la que se acogen los negociadores de la EPA.

Negociadores de parte y parte entran en un amplio debate con respecto a los viáticos y a los permisos sindicales y cada uno expresa y defiende sus puntos de vista y se concluye que la cláusula quedará de la siguiente manera:

Clausula 5.3.1. CONTRIBUCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

Para coadyuvar la realización de las actividades de Bienestar Social que programe la organización sindical en beneficio de sus asociados, la empresa contribuirá anualmente con Mil Quinientos (1.500) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, actividades que buscarán el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa en todas sus facetas, laboral, social y lúdica.

Este aporte se cancelará en dos cuotas iguales en los meses de Abril y Septiembre de cada año.

Además, se informa por los negociadores de la EPA, que para la vigencia 2017, la Empresa presupuestará Doce Millones de pesos, para la realización de dichas actividades.

Acto seguido se procede por parte del señor Luis Fernando Patiño Franco a dar lectura al punto que no se trató en la anterior reunión

CLAUSULA NUMERO 8.1 TABLA DE INDEMNIZACIÓN

Cuando la empresa dé por terminado el contrato de trabajo de uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados mediante la figura del plazo presuntivo y sin un debido proceso, deberá indemnizarlo de la siguiente manera:

1. Para trabajadores oficiales sindicalizados con menos de un año de servicio: 60 días
2. Para trabajadores oficiales sindicalizados con más de un año y hasta cinco años de servicio: 60 días por el primer año y 30 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.66 días.
3. Para trabajadores oficiales sindicalizados con más de cinco años y hasta diez años de servicio: 60 días por el primer año y 35 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 2.08 días.
4. Para trabajadores oficiales sindicalizados con más de diez años y hasta veinte años de servicio: 60 días por el primer año y 45 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 2.91 días.
5. Para trabajadores oficiales sindicalizados con más de veinte años de servicio: 60 días por el primer año y 50 días por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por la fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 3.75 días.

El salario para estas indemnizaciones será el promedio devengado por el trabajador en los últimos doce meses.

Luego de leída toma la palabra el doctor Roa quien vuelve a decir lo dicho en la primera reunión y es que desde el punto de vista jurídico y tal y como está escrita, la empresa podría aceptarla ya que la empresa no ha violado ni violará el debido proceso pues la aplicación del plazo presuntivo trae consigo el debido proceso, recalca que la empresa no está aplicando mal el plazo presuntivo, pues el mismo es una terminación del contrato de orden legal. Por su parte el señor gerente manifiesta estar de acuerdo con lo dicho por el jurídico y refuerza diciendo que

este tipo de terminación del contrato es una potestad que tiene la empresa para dar por terminado un contrato de trabajo y que además si se aprobara esta indemnización se podría prestar para ser mal usado en un futuro y ratifica que en este momento no es viable la inclusión de una tabla de indemnización, que mejor en otra negociación se puede proponer la no aplicación del plazo presuntivo.

Termina el doctor Roa, diciendo que de aceptar una indemnización se estaría aceptando que la aplicación del plazo presuntivo es ilegal, que entiende el querer de la organización sindical, pero que igual quiere escuchar a cada uno de los negociadores respecto a la petición tal y como está solicitada.

El señor Alexander Ocampo Ruíz concuerda en que en la redacción de la indemnización de se debe utilizar el término de plazo presuntivo y considera que sería poner otros límites de ley.

El señor Luis Fernando Patiño Franco por su parte dice que el gran inconveniente es porque el tema es más político, que él como presidente se ha ganado muchos problemas con los afiliados quienes le recalcan que no se ha hecho nada y manifiesta además que esta tabla de indemnización ha sido una petición sentida de muchos afiliados desde tiempo atrás, cuando aún no teníamos el inconveniente que hoy tenemos con la aplicación del plazo presuntivo.

Por su parte el ingeniero José Alonso Arias Walteros, manifiesta que él siempre ha estado en busca de incluir una tabla de indemnización en la Convención Colectiva pues considera injusto que un trabajador dedique toda una vida a la Empresa y salga sin dinero, dice que acepta las razones que tiene la empresa, pero que está seguro que hay que buscar un mecanismo transparente para la implementación de la tan anhelada tabla.

La señora Alicia Bernal Bernal, manifiesta estar de acuerdo con lo dicho por el ingeniero José Alonso y dice que hay que buscar jurídicamente la forma de implementarlo en la Convención y que ojalá sea antes de que se termine el presente mandato.

La ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas además de estar de acuerdo con lo ya expresado por los demás negociadores, y dice que los trabajadores oficiales siempre han estado en desventaja en este sentido ya que para los trabajadores particulares el código sustantivo del trabajo tiene legislada la tabla de indemnización.

El doctor Roa luego de escuchar a los negociadores del sindicato pregunta a los de la Empresa si tienen otras opiniones y todos manifiestan estar de acuerdo en lo dicho tanto por él como por el señor gerente.

Por lo anterior se concluye que no se incluirá esta petición en la presente convención y se acuerda los siguientes puntos:

- Queda pendiente la suscripción del Acta Extraconvencional referente al USO de la Sede Social El Caimo, para lo cual se espera una propuesta de la Organización Sindical.
- El aumento de salarios se hará con retroactivo al 1° de Enero del año en curso y se hará efectivo en la primera quincena de Marzo.
- Se buscará la manera de que el gerente y presidente del sindicato realicen reuniones informativas para oficializar el aumento salarial antes de la Asamblea General del Sindicato.
- Se tratará de racionalizar por parte de la Junta Directiva el uso de lo establecido en las cláusulas de viáticos y permisos sindicales.

Luego de esto los integrantes de ambas comisiones presentan sus respectivos agradecimientos por la manera en que se realizó la presente negociación, la cual se llevó a cabo dentro de los términos establecidos y buscando beneficio empresa-trabajadores y en una relación de cordialidad, respeto y entendimiento de todos los participantes.

Agotado el orden del día se levanta la sesión y se firma la presente Acta por quienes en ella intervinieron.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.


Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
Gerente General y Negociador


Doctor JAVIER ROA RESTREPO
Director Jurídico y Secretario General, y Negociador


Doctor GONZALO GARCIA RIVERA
Director Financiero y Negociador


Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ
Gestora Talento Humano y Negociadora



Ingeniera **JULIETH DUQUE MOLINA**
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.



Señor **LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO**
Presidente Sintraepa y Negociador



Ingeniera **OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS**
Negociadora



Ingeniero **JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS**
Negociador



Señor **ALEXANDER OCAMPO RUIZ**
Negociador



Señora **ALICIA BERNAL BERNAL**
Observadora

Elaboró: Adriana Fernández Romero
Secretaria de Actas



**LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA QUE REGIRÁ LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S.P. Y LOS
TRABAJADORES OFICIALES VINCULADOS CON EL SINDICATO DE
TRABAJADORES OFICIALES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA
DURANTE LA VIGENCIA DE 2016 y 2017**

Fecha: 23 de Febrero de 2017

Hora: 4:30 P.M.

Lugar: Gerencia EPA E.S.P.

En el lugar y fecha indicados, se reunieron, de una parte en representación de Empresas Públicas de Armenia E.S.P., el Ingeniero Julio Cesar Escobar Posada, Gerente General y Negociador, la doctora Viviana Andrea Vargas Bermúdez Gestora de Talento Humano y Negociadora, el doctor Gonzalo García Rivera Director Financiero y Negociador, el Doctor Javier Roa Restrepo Director Departamento Jurídico y Negociador y la ingeniera Yulieth Duque Molina, como Asesora y de otra parte, Los señores, Luis Fernando Patiño Franco Presidente y Negociador, Olga Beatriz Arce Vargas Tesorera y Negociadora, Ingeniero José Alonso Arias Walteros, Asociado de la organización y Negociador, señor Alexander Ocampo Ruiz, Asociado de la Organización negociador y señora Alicia Bernal Bernal, asociada de la organización y Observadora; debidamente nombrados por la Asamblea General de Asociados, para actuar en representación del Sindicato de Trabajadores Oficiales de Empresas Públicas de Armenia E.S.P. "SINTRAEPA E.S.P.", con el fin de protocolizar el acuerdo hecho en la etapa de arreglo directo, sobre los puntos denunciados en el Pliego de Peticiones que presentó el Sindicato.

Las partes convienen COMPILAR en el presente texto la convención colectiva de trabajo vigente con los acuerdos realizados en la mesa de negociación, resultado de las reuniones de discusión adelantadas en los días previos, según actas radicadas en el Ministerio del Trabajo; con el fin de que para la vigencia de 2016 y 2017, se apliquen exclusivamente los beneficios compilados en este texto, y que serán depositados oportunamente.

PROLOGO

La presente convención sintetiza los logros en materia salarial y prestacional, representa la lucha colectiva de los trabajadores en su justificado anhelo de proteger y salvaguardar sus intereses.

El contenido reivindicativo del presente documento, resume el proceso de acumulación histórica, en el que ha quedado plasmado el esfuerzo de quienes con anterioridad a nosotros acometieron la enorme tarea de crear una organización, que sirviera a los intereses de los trabajadores y los educara en su defensa. Lo que hoy hacemos y realizamos, es la prolongación de esas tareas, es su continuación dentro de una época diferente, en la que la experiencia ha sido enriquecedora y las lecciones de ellas extraídas, han dado mayor solidez y consistencia a nuestro pensamiento.

Muchas de las justificadas aspiraciones de nosotros los trabajadores, no aparecen en la presente convención con el alcance que hubiera sido deseable, y otras nunca se lograrán mientras no luchemos por educarnos. No se puede desconocer la importancia que la educación juega como medio para elevar nuestra conciencia de clase, y a la vez, ser la estrella que nos guíe y lleve a la plena superación.

Quienes hoy dirigimos y representamos la organización sindical, somos circunstanciales, nuestra vigencia no trasciende más allá de lo que seamos capaces de aportar y dar con base a la representatividad que hoy tenemos.

El destino del Sindicato, y el cumplimiento de la presente convención, depende del celo que tengamos para defender los intereses que nos son comunes. De lo uno, o lo otro, todos somos responsables.

Todas estas conquistas que hoy quedan aquí plasmadas se han logrado con un solo pensamiento: El Sentido de Pertenencia y Amor Hacia Nuestra Empresa, sin cuyo aporte hubiera sido imposible sintetizar y mantener vigentes nuestras conquistas laborales.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

CELEBRADA ENTRE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P. Y EL

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS DE

ARMENIA – SINTRAEPA

Entre Empresas Públicas de Armenia E.S.P, creadas mediante acuerdo número 43 de Diciembre 15 de 1962 y con Personería Jurídica Número 354 de Julio 09 de 1963, transformadas en Empresa Comercial e Industrial del Orden Municipal, mediante acuerdo número 011 de Mayo 23 de 1996, quien para todos sus efectos

se denominará **LA EMPRESA** por una parte, y el Sindicato de Trabajadores Oficiales de Empresas Públicas de Armenia E.S.P., con Personería Jurídica número 304 de Julio 23 de 1945, quien se denominará **EL SINDICATO**, en cumplimiento de lo consagrado en la Cláusula Décima Sexta de la Convención Colectiva firmada el 21 de noviembre de 1994, los suscritos representantes de las partes, acordamos reunir en un solo cuerpo convencional las diferentes Convenciones Colectivas suscritas hasta la fecha, el cual ha de regir las relaciones obrero patronales en las Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

CAPITULO I

ASPECTOS SINDICALES - JURÍDICOS Y LABORALES

CLÁUSULA 1: RECONOCIMIENTO

La **Empresa** reconoce al **Sindicato**, con Personería Jurídica número 304 de julio 23 de 1945, como único representante legal de sus afiliados y acepta que una de las funciones características del **Sindicato** es la de asegurar a los mismos, en la defensa del contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros. La **Empresa** también acepta la asesoría de los representantes de la Confederación General del Trabajo C.G.T., y las demás Federaciones a las cuales se afilie el **Sindicato**.

PARAGRAFO 1: Trabajadores Amparados por el Fuero Sindical: Están amparados por el Fuero Sindical: Los miembros de la Junta Directiva y Subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

CLÁUSULA 2: PERMISOS SINDICALES

La **Empresa** reconoce los siguientes permisos sindicales:

a) Un permiso sindical remunerado de tiempo completo para UN (01) trabajador oficial sindicalizado, y un permiso sindical remunerado para un (01) trabajador oficial sindicalizado por dos (02) días semanales, los cuales serán designados por la Junta Directiva del **Sindicato**.

b) Permiso sindical remunerado a todos los integrantes de la Junta Directiva del **Sindicato** por medio (1/2) día cada quince días para asistir a las reuniones de la misma, previa citación de acuerdo a los estatutos del organismo sindical.

[Handwritten mark]

c) Permiso sindical remunerado por cien (100) días al año para que los miembros de la Junta Directiva del Sindicato asistan a congresos, cursos, plenums, comisiones y otros certámenes afines a la actividad sindical, ya sean del orden municipal, departamental, nacional o internacional. Igualmente cancelará el valor de Inscripción a los Directivos que sean designados por la Junta Directiva del Sindicato para asistir a tales eventos; siempre y cuando este valor no sea superior a Diez (10) Salarios Diarios Mínimos Legales del Gobierno.

En ningún caso podrán asignarse más de cinco (05) miembros para asistir simultáneamente a un certamen del orden nacional, departamental o municipal. El permiso sindical no podrá exceder un tiempo superior a siete (07) días.

d) Los titulares de los permisos previstos en el literal **A** de esta cláusula, podrán renunciar a los mismos, evento en el cual su reemplazo será designado por la Junta Directiva del Sindicato, órgano que igualmente podrá solicitar su retiro; y en cualquiera de estos casos, el trabajador volverá a ocupar el cargo que desempeñaba, u otro de igual categoría.

En relación con los permisos previstos en el literal **c** de esta cláusula, el trabajador que esté gozando de uno de ellos y no cumpla cabalmente con el mismo por causas o circunstancias inherentes a su culpa o responsabilidad, deberá hacer devolución de la totalidad de los viáticos; además, se le descontará de su salario los días que por esta razón haya dejado de laborar. Si el incumplimiento del permiso obedece a causas o circunstancias ajenas a su voluntad, solo devolverá los viáticos no causados en relación con los días que no haya asistido al evento.

CLÁUSULA 3: VIÁTICOS VARIOS

La **Empresa** reconoce los siguientes viáticos:

a) Viáticos Sindicales: La **Empresa** reconocerá y pagará viáticos para los eventos previstos en el literal **c** de la cláusula 2, a cada uno de los trabajadores que en comisión sindical sean designados por la Junta Directiva del **Sindicato** para cumplirla fuera del departamento del Quindío, en las siguientes cuantías:

- Para las ciudades de los departamentos de Caldas, Risaralda, Valle y Tolima, el equivalente a cinco (05) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno.
- Para las demás ciudades del país, el equivalente a ocho (08) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, más los tiquetes aéreos de ida y regreso a la ciudad donde se cumpla el evento, o su equivalente si el transporte es por carretera.

g

- Si la comisión se cumple en el exterior, la suma de dieciocho (18) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, más el valor de los pasajes aéreos de ida y regreso a donde se cumpla dicha comisión. Los pasajes internacionales solo se causarán una sola vez por año, y solo se designará un (01) miembro de la organización sindical.

PARAGRAFO I: Cuando la comisión sindical se cumpla en la ciudad de Bogotá D.C., por un día, la **Empresa** suministrará cuatro (04) pasajes aéreos completos de ida y regreso durante el año, previa evaluación y justificación del viaje, el cual debe ser en beneficio de la comunidad, trabajador- Empresa.

PARAGRAFO II: Cuando para el cumplimiento de la comisión no se haga necesario pernoctar en el lugar requerido, solo se reconocerá el cincuenta por ciento (50%) del valor señalado. Siempre que el comisionado pernocte siquiera una vez en lugar de la comisión y regrese a la sede de esta entidad después de las doce (12) a.m, se le reconocerá el cien por ciento (100%) para el día de su regreso.

CLÁUSULA 4: DESCUENTOS SINDICALES.

La **Empresa** descontará directamente en planillas o nóminas a todos los trabajadores oficiales las cuotas sindicales ordinarias, extraordinarias, multas, y cualesquiera otras deducciones que ordenare su Junta Directiva, de acuerdo con los estatutos o resoluciones de la Asamblea General. La **Empresa** hará entrega oportuna al **Sindicato** tanto de la relación como de los dineros que capte por los anteriores conceptos.

CLAUSULA 5: BIENESTAR SOCIAL

La **Empresa** presupuestará recursos para apoyar actividades educativas, artísticas, recreacionales, deportivas, de salud y bienestar social en general de sus trabajadores oficiales, sus familias y para apoyo a las actividades sindicales, de la siguiente manera:

CLAUSULA 5.1. APOYO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

CLAUSULA 5.1.1. FOMENTO A LA CAPACITACION

Para cubrir los programas de educación y/o formación de los afiliados a la organización sindical, la **Empresa** reconocerá y pagará anualmente la suma de doscientos noventa (290) salarios mínimos diarios legales vigentes de Gobierno. Dichos programas comprenderán la formación en las áreas laboral, cooperativa, higiene y seguridad industrial. Este aporte será cancelado trimestre anticipado.

A

CLAUSULA 5.1.2. APOYO EN VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y ASEO PARA LA SEDE SINDICAL

Como apoyo a los gastos de vigilancia, mantenimiento y aseo de la sede del **Sindicato**, la **Empresa** reconocerá y pagará anualmente la suma de mil (1000) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno. Dichos aportes serán cancelados por doceavas partes cada mes.

CLAUSULA 5.1.3. APOYO PARA LA ACTUALIZACION DEL EQUIPO DE SISTEMAS DEL SINDICATO Y CAPACITACION

La **Empresa** reconocerá y pagará anualmente la suma de ciento cincuenta (150) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno, para ser utilizados en la actualización del equipo de sistemas y para capacitación en la misma área. Este aporte será cancelado en el primer trimestre de cada año.

CLAUSULA 5.1.4. APOYO LOGISTICO PARA LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y FUNCIONALES DEL SINDICATO

Para apoyar los gastos económicos que ocasionen las actividades administrativas y funcionales del Sindicato, y el fiel y estricto cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores afiliados, la **Empresa** reconocerá y pagará anualmente la suma de setecientos cincuenta (750) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno. Este aporte se cancelará semestre anticipado.

CLAUSULA 5.2. FOMENTO AL BIENESTAR SOCIAL

CLAUSULA 5.2.1. CONTRATOS DE APRENDIZAJE

La **Empresa** propondrá al SENA llenar el cupo establecido por la ley para contratación de aprendices preferencialmente con los hijos de los trabajadores oficiales sindicalizados que cumplan los requisitos exigidos por esa Institución.

CLAUSULA 5.2.2. BECAS

La **Empresa** reconocerá y pagará la suma de Cuatro Mil Trescientos (4.300) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno por año, pagaderos el 50% el 15 de Junio, el 50% restante a más tardar el 20 de Diciembre de cada año, distribuidos en los siguientes rubros:

- Becas para estudios Universitarios Profesionales, Estudios Tecnológicos, Especializaciones, Maestrías y postgrados

Parágrafo: para las especializaciones, Maestrías y posgrados la beca sólo se reconocerá al trabajador oficial sindicalizado. Quien debe demostrar estar realizando estos estudios.

- Becas para Estudios Técnicos y Básica Secundaria
- Becas para Básica Primaria

PARAGRAFO I: Podrá hacer uso de las becas el trabajador oficial sindicalizado que compruebe estar estudiando; en caso contrario será beneficiario de las becas uno de los hijos del trabajador; en caso de que carezca de hijos estudiantes, disfrutará de este beneficio el cónyuge o compañero (a) permanente. En los eventos anteriores el beneficiario deberá comprobar ante la empresa la calidad de estudiante.

PARAGRAFO II: El beneficiario que pierda o repruebe un periodo académico no podrá acceder a beca para el siguiente periodo académico.

PARAGRAFO III: Quienes al 31 de marzo de cada año no hayan presentado a la Empresa la correspondiente documentación perderán el auxilio de beca durante el primer semestre. Para acceder al derecho del segundo semestre el plazo se extenderá hasta el 30 de agosto del mismo año, que corresponde a la fecha límite establecida para los estudiantes universitarios semestralizados.

PARAGRAFO IV: La selección de los beneficiarios de las becas que cumplan con los requisitos previstos en esta cláusula así como la distribución de los respectivos valores la hará el Sindicato.

CLAUSULA 5.2.3. Préstamos por calamidad doméstica

La Empresa destinará por una sola vez dos mil doscientos cincuenta (2.250) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno para la creación de un fondo rotatorio, con destino efectuar préstamos a sus trabajadores oficiales sindicalizados para cubrir calamidad doméstica plenamente comprobada, estos préstamos tendrán un interés del 0,5% mensual. Se aclara que tanto los dineros como los intereses que se recauden serán reinvertidos en nuevas solicitudes.

Las calamidades a que hace alusión la presente cláusula son única y exclusivamente las siguientes:

- a) Incendios, terremotos, vendavales, deslizamientos e inundaciones que afecten gravemente la vivienda del trabajador.



b) Muerte del cónyuge y/o compañero(a) permanente, de los padres, de los hijos o hermanos menores de edad, o mayores si son discapacitados que dependan económicamente de él.

c) Tratamiento médico familiar: Se entenderán incluidos en él los diferentes tratamientos ordenados por un profesional en la medicina, para el trabajador, sus padres, esposa (o), compañero (a), hijos y hermanos menores de edad que dependan económicamente del trabajador oficial, que no sean cubiertos por la EPS. Se excluyen procedimientos estéticos y odontológicos.

d) Gastos por concepto de Medicamentos: Dará lugar al derecho cuando el costo de la respectiva fórmula tenga un valor superior al 50% del salario devengado por el trabajador, sin exceder el tope establecido en el párrafo II de la presente cláusula.

e) Para el pago o abono de obligaciones plenamente demostradas y que se encuentren en proceso judicial y/o de embargo.

PARAGRAFO I: Se entiende por núcleo familiar aquellas personas que el trabajador previamente hubiere registrado en la oficina de Talento Humano y que tengan relación de consanguinidad establecida en la ley.

PARAGRAFO II: Los préstamos por calamidad doméstica en ningún caso podrán exceder del valor de tres (03) salarios mínimos legales mensuales vigentes del gobierno; el plazo para el pago no será mayor de doce meses. La Empresa deducirá quincenalmente las sumas destinadas a la amortización del préstamo, previa autorización escrita del trabajador.

PARÁGRAFO III: la aprobación y el trámite de dichos préstamos estará a cargo de la Empresa, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

El trabajador que haga uso de este beneficio está obligado a presentar a la empresa los respectivos comprobantes de cancelación de las obligaciones para las cuales solicitó y obtuvo el préstamo, de no cumplirse con este requisito, la empresa descontará de manera inmediata el monto de la obligación

CLAUSULA 5.2.3.4. PREMIO AL MEJOR TRABAJADOR DEL AÑO

La Empresa reconocerá y pagará de conformidad con el artículo 10 de la Ley 190 de 1995, un premio al mejor trabajador oficial sindicalizado de la parte operativa y otro premio para el de la sección administrativa, consistente en:

- Setenta y cinco (75) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno y Cinco (05) días hábiles de permiso remunerado, en cada caso.

PARAGRAFO I: La reglamentación del concurso la hará la Empresa de conformidad a los parámetros establecidos en la Ley 190 de 1995, artículo 10 y subsiguientes. La elección se llevará a cabo en coordinación con el Sindicato. La evaluación del mejor trabajador se realizará en el mes de noviembre y el premio será cancelado en el mes de diciembre de cada año.

PARAGRAFO II: la Empresa reconocerá a los postulados no ganadores del premio al mejor trabajador del año, Tres (3) días de permiso remunerado como incentivo y estímulo.

CLAUSULA 5.2.3.5. Aportes funerarios

La Empresa reconocerá y pagará aportes funerarios en los siguientes casos:

- Si un trabajador oficial falleciera en otra ciudad diferente a la capital del Quindío, el traslado será por cuenta de la Empresa siempre y cuando la A.F.P. o Colpensiones no asuman dicho traslado.
- Por muerte de padres, cónyuge, compañero (a), hermanos e hijos menores de edad que dependan económicamente del trabajador oficial sindicalizado, el equivalente a un (01) salario mínimo mensual vigente del Gobierno, siempre y cuando el trabajador compruebe haber sufragado dichos gastos.

CLAUSULA 5.2.3.6. APORTE PARA LA FESTIVIDAD NAVIDEÑA

A partir de la vigencia de la presente convención la Empresa destinará anualmente una suma equivalente a Ochocientos (800) salarios mínimos legales diarios del gobierno para la celebración de la fiesta navideña a los hijos de los trabajadores oficiales. La distribución de este rubro se hará entre la Oficina de Talento Humano y el Sindicato.

CLAUSULA 5.2.3.7: PERMISO PARA ESTUDIO

Los permisos diarios por horas para realizar estudios de primaria, secundaria, pregrado, postgrado, maestría, o cualquier actividad formal, serán concedidos única y exclusivamente por el gerente de manera discrecional, mediante Resolución motivada, y el servidor tendrá que recuperar el tiempo laboral dado para su capacitación.

CLAUSULA 5.2.3.8: EXPEDICION DE CERTIFICADOS LABORALES:

Cuando un Trabajador Oficial Sindicalizado, requiera una Constancia Laboral para el cumplimiento de diligencias personales ante otras entidades, la Empresa lo

expedirá dentro de los plazos establecidos para ello. Dicha certificación no tendrá costo para los trabajadores oficiales sindicalizados, debiendo el trabajador asumir únicamente el costo de las Estampillas que se requieran para tal efecto.

CLAUSULA 5.3. APOYO A ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS

Para fomentar el deporte, la recreación y el desarrollo de actividades culturales entre los asociados al sindicato y sus familias, la **Empresa** reconocerá y pagará anualmente la suma de novecientos diecinueve (919) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno. Este aporte se cancelará semestre anticipado, con el objetivo de financiar las actividades que programe el Comité Obrero Patronal.

CLAUSULA 5.3.1 CONTRIBUCION PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

Para coadyuvar la realización de las actividades de Bienestar Social que programe la organización sindical en beneficio de sus asociados, la empresa contribuirá anualmente con mil quinientos (1500) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno, actividades que buscarán el fortalecimiento del clima organizacional de la empresa en todas sus facetas, laboral, social y lúdica.

Este aporte se cancelará en dos cuotas iguales en los meses de Abril y Septiembre de cada año.

CLAUSULA 5.4. APOYO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES OFICIALES

CLAUSULA 5.4.1. GAFAS, PROTESIS DENTALES, TRATAMIENTOS DE ORTODONCIA, AURICULARES Y/O ELEMENTOS DE AUDICION

La **Empresa** presupuestará anualmente para este rubro MIL CIEN (1.100) salarios mínimos diarios legales vigentes de gobierno.

Por cada trabajador oficial sindicalizado reconocerá hasta once (11) salarios mínimos diarios legales vigentes del gobierno para aquellos elementos que no sean cubiertos por la E.P.S. previa presentación de dos (02) cotizaciones. Se podrá hacer uso de este derecho solamente una vez al año, de acuerdo a lo reglamentado por Sintraepa.

Por concepto de auriculares y/o elementos de audición, la **Empresa** reconocerá y pagará el 60% del valor de tales elementos.

PARAGRAFO I: La calidad de tales implementos debe ser lo suficientemente idónea para que cumpla con los fines a que se destinen.

CLAUSULA 5.5. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES

Previo a la aplicación de una sanción disciplinaria, incluyendo el despido, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por un representante de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

En caso de que la falta cometida genere despido, se oirá de manera previa, al comité obrero patronal, regulado en la Convención Colectiva, organismos, que hará una sugerencia, que no obliga a la gerencia.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite aquí señalado.

CLÁUSULA 6: DERECHO DE PETICIÓN

La Junta Directiva de la **Empresa** en desarrollo del Derecho de petición, deberá escuchar a dos (02) representantes del **Sindicato** cuando en sus reuniones se traten asuntos relacionados con la ejecución, desarrollo e interpretación de Convenciones o Laudos Arbitrales celebrados entre la **Empresa** y el **Sindicato**, pero no tendrán voto en las deliberaciones.

En la misma forma, el **Sindicato** podrá pedir por escrito al Gerente General o Secretario General de la **Empresa**, los datos o informaciones que requieran y tales empleados estarán en la obligación de suministrar los mismos por escrito, dentro de un plazo razonable según las circunstancias, siempre y cuando no se ponga en peligro la estabilidad de la Empresa o se viole la reserva de conformidad a lo dispuesto en la Ley 190 de 1995.

Cuando el **Sindicato** considere que los datos o certificaciones no se ajustan a la realidad, podrán los comisionados exigir la exhibición de documentos que sirvieron de fuente. No podrá el **Sindicato** utilizar los documentos para fines distintos a los pedidos en la solicitud presentada.

CLÁUSULA 7: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

La **Empresa** dará siempre aplicación a este principio. Las relaciones obrero patronales se regirán por las normas más favorables a los trabajadores y, en caso de duda o vacío que no se puedan llenar con las disposiciones especiales para

trabajadores oficiales, las partes contratantes acuerdan por esta convención acogerse a las normas supletorias que regulen situaciones semejantes.

CLÁUSULA 8: ESTABILIDAD LABORAL

La **Empresa** garantiza la estabilidad de sus trabajadores oficiales y, en consecuencia, los contratos de trabajo se darán por terminados cuando el trabajador incurra en **una de las justas causas** consagradas en el artículo 48 del decreto 2127 de 1945 y Ley 734 de 2002.

CLÁUSULA 9: ACCIÓN DE REINTEGRO

El trabajador despedido podrá acudir a la justicia ordinaria laboral para que, mediante los trámites en su proceso ordinario se ordene su reintegro al cargo que ocupaba al momento del despido o a otro de igual categoría, y al pago de salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta el reintegro en los siguientes casos:

- a) Cuando sea despedido sin justa causa.
- b) Cuando sea despedido con justa causa, pero sin haberse cumplido por parte de la **Empresa** los trámites establecidos por la ley, las convenciones colectivas y laudos arbitrales, para realizar el despido del trabajador con justa causa.

CLÁUSULA 10: COMISION ESTATUTARIA DE QUEJAS RECLAMOS Y/O COMITÉ OBRERO PATRONAL

Son funciones de la Comisión Estatutaria de Quejas y Reclamos y/o Comité Obrero Patronal las siguientes:

- a) Reunirse bimestralmente para atender, estudiar y resolver las reclamaciones que se susciten en la ejecución de la Convención Colectiva de Trabajo, en la aplicación de las leyes laborales y conflictos del contrato individual de trabajo, igualmente para evaluar la productividad y la eficiencia de los Trabajadores Oficiales en cada dependencia, de acuerdo a los requerimientos de la Ley 142 de 1994 y en los casos especiales que así lo ameriten se citará a Comité extraordinariamente. En cualquiera de los casos, la convocatoria se realizará por parte de los integrantes de la comisión del Sindicato, o por la Empresa en los casos que a ella le correspondan.
- b) Coordinar con la División de Talento Humano las actividades de bienestar social a que se refiere la Cláusula 5.
- c) Conocer de las reclamaciones que se hagan sobre el suministro de las dotaciones en cuanto a calidad y forma de confección, lo mismo de capas, botas y

demás implementos que los trabajadores requieren para la ejecución de sus labores.

PARAGRAFO: La Empresa se compromete a pagar en dinero o reponer la(s) dotación(es) que se compruebe sea de mala calidad. Igualmente la Empresa quedará eximida de esta obligación cuando compruebe que el trabajador no hace uso de ella.

d) Reunirse trimestralmente para evaluar la productividad y la eficiencia de los Trabajadores Oficiales en cada dependencia, de acuerdo a los requerimientos de la Ley 142 de 1994.

e) Estudiar y resolver todo lo relacionado con traslados y ascensos, previa comprobación de aptitud física e idoneidad para ocupar el cargo.

PARAGRAFO: Todo traslado que sea perjudicial para el trabajador en los aspectos familiar o económico, podrá ser denunciado ante la Comisión Estatutaria de Reclamos y/o Comité Obrero Patronal, el cual conocerá del asunto resolviendo si procede o no el traslado.

INTEGRANTES: El Comité Obrero Patronal estará integrado por dos (02) representantes de la Empresa y dos (02) representantes del Sindicato, con sus respectivos suplentes. Por la Empresa serán el Gerente General o su representante y el Jefe de la División de Talento Humano o su representante. En representación del Sindicato serán el Presidente del mismo y el otro representante que será nombrado por la Asamblea General del Sindicato y sus nombres notificados a la Gerencia General de la Empresa.

PARAGRAFO: Para los efectos del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 12 de la ley 584 de 2000 los representantes de los trabajadores en este comité se entienden miembros de la Comisión Estatutaria de Quejas y reclamos, no solo para los efectos del fuero sindical, sino para todos los efectos legales pertinentes.

SECRETARIA DE LA COMISION ESTATUTARIA DE QUEJAS Y RECLAMOS Y/O COMITÉ:

La Empresa suministrará de su planta de secretarias una funcionaria que ejercerá como secretaria del Comité, y su función será la de llevar el libro de actas, en el cual se consignarán las providencias y demás disposiciones del Comité Obrero Patronal.

CLÁUSULA 11: PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La Empresa jubilará a sus trabajadores oficiales sindicalizados que hayan cumplido cincuenta (50) años de edad y veinte (20) o más de servicios continuos o discontinuos en la Empresa. El valor base de la pensión de jubilación será el equivalente al noventa (90%) por ciento del salario promedio devengado por el trabajador durante el último año de servicio.

PARAGRAFO I: A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa reconocerá y pagará Pensión de Jubilación a sus trabajadores oficiales que hayan cumplido quince (15) años de servicio, continuos o discontinuos a cualquier edad, siempre que todo el tiempo de servicio haya sido prestado solamente en la Empresa en los siguientes casos: Invalidez y gran invalidez, ocasionadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o en caso de muerte. Si la A.R.P. asumiere el pago de estas prestaciones la Empresa quedará exonerada del pago, pero solo en la parte que aquella Institución los cubra, pues la Empresa quedará obligada al pago de lo que faltare para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo.

PARAGRAFO II: A partir de la vigencia de la presente convención los trabajadores oficiales afiliados al Sindicato, y vinculados mediante contrato de trabajo a partir del 1 de enero de 1992, para efecto de pensión de jubilación, se registrarán por lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y demás normas reglamentarias.

CLAUSULA 12: ENCARGOS POR VACACIONES Y OTROS

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, todo trabajador oficial que por necesidades del servicio sea encargado para asumir totalmente las funciones de otro trabajador oficial de nivel distinto o escala salarial diferente, durante todo el período vacacional, tendrá derecho a recibir el salario y prestaciones sociales del servidor que reemplaza.

Para el encargo durante el periodo vacacional, en todos los casos contará con la aprobación del Gestor de Talento Humano, previa demostración de la disponibilidad presupuestal. Si no existe disponibilidad presupuestal, no se autorizará el encargo. Artículo 18 Ley 344 de 1996.

PARAGRAFO. Este beneficio se aplica igualmente para situaciones diferentes al encargo de vacaciones, siempre y cuando el trabajador oficial titular no se encuentre devengando salarios durante su ausencia.

CLAUSULA 13: ENCARGOS ESPECIALES:

El trabajador oficial que sea encargado en un empleo de mayor nivel con vacancia absoluta, por un periodo superior a tres meses, tendrá derecho a ser promovido a dicho puesto.

CLÁUSULA 14: ACCIDENTE DEL TRABAJADOR

Cuando un trabajador sufra un accidente de trabajo, enfermedad profesional o común y quedare inhabilitado parcialmente para realizar la labor para la cual fue contratado, previo dictamen de autoridad competente, se le reubicará en actividades que su condición física le permitan desempeñar, sin desmejorar su salario.

PARAGRAFO: El trabajador que se encuentre en la situación anterior tendrá derecho a la reubicación allí referida siempre y cuando no haya obtenido pensión de invalidez.

CLÁUSULA 15: SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

La **Empresa** dará aplicación a la seguridad industrial y salud ocupacional mediante estudios que contratará con funcionarios o Instituciones especializadas para determinar qué elementos se requieren en cada sección y prevenir los accidentes de trabajo, y en esta forma dar cumplimiento a la seguridad industrial de acuerdo a la normatividad del Ministerio de la Protección Social. De igual manera la **Empresa** mejorará el transporte de los trabajadores en las diferentes secciones, utilizando vehículos acondicionados para las labores del caso.

CLÁUSULA 16: NORMAS SOBRE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y TRABAJOS INSALUBRES

La **Empresa** se compromete para con el **Sindicato** a adelantar un completo estudio sobre trabajos insalubres y los de seguridad industrial con la asesoría de la ARL. El estudio determinará las obligaciones de la **Empresa** y de los trabajadores en los aspectos antes dichos, los que serán de estricto cumplimiento.

PARAGRAFO: Concluido el estudio la **Empresa** y el **Sindicato** determinarán la implementación correspondiente.

CLÁUSULA 17: LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS PARCIALES

La **Empresa** reconoce su obligación legal de efectuar y pagar la liquidación parcial de cesantías, en la forma y para los fines previstos en la Ley 50 del 90.

CAPITULO II

DE OTROS BENEFICIOS

CLÁUSULA 18: PERMISOS REMUNERADOS

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados en las siguientes ocasiones:

- a) En caso de matrimonio, tres (03) días hábiles.
- b) En caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, la Empresa otorgará un permiso hasta por cinco (5) días calendario remunerados al trabajador.
- c) La empresa concederá los demás permisos que legalmente se encuentren establecidos, siempre y cuando sean justificados.
- d) La empresa concederá permiso a sus trabajadores para asistir a las exequias de un trabajador fallecido.

CLÁUSULA 19: CAPACITACIÓN

La Empresa capacitará y actualizará técnica y profesionalmente a sus trabajadores dentro y fuera de la ciudad, en los casos en que se requiera, y para tal efecto la liquidación de los viáticos se realizará teniendo en cuenta las políticas de la Empresa.

Parágrafo: En ningún caso el valor de tal liquidación podrá ser inferior al 20% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en caso de pernoctar, ni del 10% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente en caso de no pernoctar.

CLÁUSULA 20: JORNADA DE TRABAJO

La Empresa distribuirá la jornada de trabajo establecida en cinco (05) días hábiles a la semana, con excepción de los trabajadores que laboren en Planta de Tratamiento, Bocatoma, Puntos de Recaudo, Laboratorios, Tanques de Almacenamiento, Aseo y Escombrera. En estas secciones la jornada será la que determine la Empresa.



CLÁUSULA 21: DOTACIONES

La Empresa proveerá a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados dotación de buena calidad en la siguiente forma:

- a) Para el personal MASCULINO, de la parte operativa Tres (03) dotaciones al año, consistentes cada una en un par de guayos, un pantalón jean y una camisa bien confeccionada.
- b) Para el personal MASCULINO, de la parte Administrativa cuatro (04) dotaciones al año de buena calidad, consistentes en cuatro (04) pantalones, cuatro (04) camisas bien confeccionados y dos (02) pares de zapatos.
- c) Para el personal FEMENINO, serán cuatro (04) uniformes bien confeccionados y dos (02) pares de calzado
- d) Para el personal que labora en los Laboratorios (04) cuatro uniformes y dos pares de calzado, acordes a las actividades desplegadas.
- e) Para el personal de Servicios Generales (04) uniformes y dos pares de calzado, acordes a las actividades desplegadas.
- f) para el personal de la subgerencia de aseo será de la siguiente manera:
 - para supervisores y conductores (3) tres pares de calzado y (5) cinco uniformes consistentes cada uno en: un pantalón jean, una camiseta y una camisa bien confeccionada, acordes a las actividades desplegadas.
 - Para operarios I (4) cuatro pares de calzado y (5) cinco uniformes consistentes cada uno en: un pantalón, una camiseta, una camisa y una gorra, acordes a las actividades desplegadas.
 - Para operarios II: (4) cuatro pares de calzado y (5) cinco uniformes, consistentes cada uno en: un pantalón, una camiseta, una camisa y una gorra, acordes a las actividades desplegadas.
 - Nota: en caso de ser requerido un par de zapatos más, se le dará un par adicional a los operarios II.

PARAGRAFO I: A la dotación anterior solo tendrán derecho los trabajadores que según la escala salarial lleguen hasta el rango de técnico Administrativo Grado 01, salvo exigencias específicas de acuerdo a la actividad desarrollada.

PARAGRAFO II: La Empresa suministrará capas y botas de caucho de buena calidad al trabajador que por su actividad laboral lo necesite.

Las dotaciones relacionadas anteriormente serán entregadas en las fechas establecidas por la ley o de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. En caso de incumplimiento por parte la Empresa, la reclamación la hará el representante legal del Sindicato, en nombre de los afectados.

CLÁUSULA 22: SUSTITUCIÓN PATRONAL

A partir de la vigencia de la presente convención, para todos los efectos, la Empresa se acoge a lo establecido en el artículo 53 del Decreto 2127 de 1.945.

CLÁUSULA 23: DISTRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS Y DOMINICALES.

La Empresa programará de acuerdo a las necesidades del servicio y de manera equitativa, la realización de trabajo suplementario, nocturno, dominicales, festivos que llegaren a resultar, con el propósito de garantizar la equidad e igualdad de los trabajadores.

CLAUSULA 24: AUMENTO DE SALARIOS:

Para el año 2017, la Empresa aumentará y pagará a sus trabajadores oficiales sindicalizados un porcentaje de la siguiente manera:

- El 8,5% más sobre el salario devengado por cada trabajador de la Subgerencia de Aseo, al Diciembre 31 de 2016.
- El 7,5% más sobre el salario devengado por cada trabajador de las demás dependencias de la Empresa, al Diciembre 31 de 2016.

La aplicación de los anteriores porcentajes se hará sobre el salario diario de cada trabajador.

- Dichos aumentos serán sobre el salario devengado por los trabajadores al 31 de diciembre de 2015.

CLAUSULA 25: FORMA DE PAGO DE SALARIOS

Empresas Públicas de Armenia E.S.P., pagará el salario a los trabajadores oficiales de manera quincenal en los días 15 y 30 de cada mes, o en el día hábil anterior a tales fechas en el evento que coincida con sábados, domingos y/o festivos. En el mes de febrero se pagará la segunda quincena el día 28 de ese mes, o en el día hábil anterior.

Parágrafo: Conforme al acta de acuerdo extraconvencional celebrada el 04 de Abril de 2001, entre la Empresa y el Sindicato, que aún tiene vigencia legal, por no haber sido derogada, sustituida o revocada por las partes firmantes, a los trabajadores oficiales vinculados antes del 1º de Enero de 1989 que se rigen por contrato de trabajo con salario jornal, se les continuará cancelando dieciséis (16) días de salario en la segunda quincena del mes que cuenta con 31 días.

CAPITULO III

DE LAS PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES

CLÁUSULA 26: AUXILIO DE TRANSPORTE

La **Empresa** reconocerá, liquidará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales, cuyo salario básico no sea superior a tres (03) salarios mínimos mensuales legales vigentes del Gobierno, el auxilio de transporte que legalmente determine el gobierno nacional para cada año.

CLÁUSULA 27: VACACIONES

La **Empresa** reconocerá y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. Para tal efecto se entenderán como días hábiles los comprendidos de lunes a viernes.

CLÁUSULA 28: PRIMA DE VACACIONES

La **Empresa** reconocerá y pagará una prima anual de vacaciones consistente en treinta (30) días de salario del trabajador que acceda a dicho derecho.

CLÁUSULA 29: PRIMAS SEMESTRALES

La **Empresa** reconocerá y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales una prima anual de servicios, equivalente a ochenta y cuatro (84) días de salario, pagadera por semestres del calendario en la siguiente forma: Cuarenta y dos (42) días a más tardar el día quince (15) de junio y cuarenta y dos (42) días, a más tardar el día quince (15) de diciembre, a quienes trabajen todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que durante el

semestre haya servido por lo menos noventa (90) días y no haya sido despedido por justa causa.

CLÁUSULA 30: PRIMA DE PREJUBILACIÓN

La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores oficiales que cumplan veinte (20) años o más de servicio continuos o discontinuos en ella, anualmente y hasta que cumplan los requisitos de jubilación, una suma igual a veinte (20) salarios mínimos convencionales diarios. La causación del derecho será a medida que vaya cumpliendo años de servicio anterior a su status de jubilado.

CLÁUSULA 31: PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Empresa reconocerá y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados una prima de antigüedad en la siguiente forma:

a) Para los que cumplan diez (10) años consecutivos de servicio a la Empresa, el equivalente a veintidós (22) días de salario que devengue el trabajador, y tres (03) días hábiles de descanso remunerado.

b) Para los que cumplan quince (15) años consecutivos de servicio a la Empresa, el equivalente a veintinueve (29) días de salario que devengue el trabajador y cuatro (04) días hábiles de descanso remunerado.

c) Para los que cumplan veinte (20) años consecutivos de servicio a la Empresa, el equivalente a treinta y seis (36) días de salario que devengue el trabajador y cinco (05) días hábiles de descanso remunerado.

PARAGRAFO I: Esta prima se pagará junto con las vacaciones del trabajador.

PARAGRAFO II: Esta prima de antigüedad no sufrirá interrupciones en los siguientes casos: Permisos remunerados, permisos sindicales e incapacidades.

CLÁUSULA 32: FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO

La Empresa tomará como factores salariales para la liquidación de primas y prestaciones sociales la tabla que se discrimina a continuación:

PRIMA DE SERVICIOS: Asignación base: Lo devengado el día 30 de junio

FACTORES:

Sueldo básico (mes) x 42 =
30

Auxilio de transporte mensual x 1.125 =

PRIMA DE NAVIDAD: Asignación base: Lo devengado el día 30 de noviembre.

FACTORES:

Sueldo básico (mes) x 42 =
30

Auxilio de transporte mensual x 1.125 =

Prima de servicios x 42 =
360

Prima de vacaciones x 42 =
360

PRIMA DE ANTIGÜEDAD: Asignación base: Lo devengado en el día que se cause la prestación

FACTORES:

Sueldo básico (mes) x # días prima =
30

Auxilio de transporte (mes) x # días prima =
30

Horas extras o suplementarias (año) x # días prima =
360

Dominicales, festivos, recargos nocturnos (año) x # días prima =
360

VACACIONES: Asignación base: Lo devengado el día en que se inicie el disfrute de las vacaciones.

FACTORES:

Sueldo básico (mes) x # días vacaciones =
30

Auxilio de transporte (mes) x # días vacaciones =
30

Prima de servicios x días de vacaciones =
360

PRIMA DE VACACIONES: Asignación base: Lo devengado el día en que se inicie el disfrute de las vacaciones.

FACTORES:

Sueldo básico (mes)

Auxilio de transporte (mes)

Prima de servicios =
12

CESANTÍAS: Asignación base: La última devengada. Si hubo variación en los últimos tres (3) meses, se toma como base el promedio de lo devengado en el último año. Esto rige también para el auxilio de transporte. La variación en los últimos tres (3) meses puede producirse por reajustes.

FACTORES:

Sueldo básico (mes)

Auxilio de transporte (mes)

Dominicales y feriados laborados (año) =
12

Horas extras o suplementarias (año) =
12

Recargo Nocturno (año) =
12

Prima de Navidad =
12

Prima de Servicios =
12

Prima de Vacaciones =
12

JUBILACIÓN:

Los viáticos no inferiores a seis (6) meses también se tendrán en cuenta. Las vacaciones se tendrán en cuenta cuando se promedie el Salario Ordinario. Estos mismos factores se aplican para liquidar otras Pensiones.

NOTA: El rubro denominado **Tiempo extra** comprende los siguientes factores: Tiempo extra, dominicales, feriados y recargo nocturno laborado durante el año.

FACTORES:

$$\frac{\text{Sueldo Básico (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Tiempo Extra (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Auxilio de Transporte (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Prima de Navidad}}{12} =$$

$$\frac{\text{Prima de Servicios}}{12} =$$

$$\frac{\text{Prima de Vacaciones}}{12} =$$

INVALIDEZ O MUERTE:

FACTORES:

$$\frac{\text{Sueldo Básico (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Dominicales y feriados laborados (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Horas Extras o Suplementarias (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Auxilio de Transporte (año)}}{12} =$$

$$\frac{\text{Prima de Navidad}}{12} =$$



Prima de Servicios =
12

Prima de Vacaciones =
12

Recargos Nocturnos (año) =
12

CAPITULO IV

DE LOS ARTÍCULOS DE LEY

CLÁUSULA 33: DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para las próximas convenciones colectivas de trabajo, los pliegos de peticiones, se presentarán dentro de los ciento ochenta (180) días anteriores a la expiración de la respectiva convención, a fin de que pueda ser incluido lo pactado en el presupuesto correspondiente por la Empresa.

CLÁUSULA 34: VIGENCIA DE CONVENCIONES COLECTIVAS ANTERIORES

Las conquistas adquiridas a través de Convenciones y Laudos Arbitrales anteriores, en sus párrafos, ordinales, numerales, renglones y artículos o cláusulas que no hayan sufrido modificaciones algunas, continúan vigentes, y se incorporarán a la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo al artículo primero (1º) del Decreto 904 de 1951.

CLAUSULA 35: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

La presente Convención Colectiva de trabajo, tendrá vigencia de dos años contados a partir del Primero (1º) de enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) diciembre de dos mil diecisiete (2017)

CLÁUSULA 36: EXTENSIÓN Y APLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCION

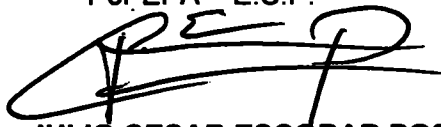
A partir de la vigencia de la presente convención, todas las prerrogativas legales y extralegales contempladas en la misma se aplicarán a todos los trabajadores oficiales sindicalizados vinculados mediante contrato de trabajo, con la correlativa obligación de pagar las correspondientes cuotas ordinarias y extraordinarias como lo contempla el artículo 38 del Decreto Ley 2351 de 1965 y el artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

PARAGRAFO I: Cuando el trabajador manifieste por escrito que renuncia a los beneficios de la convención colectiva, la **Empresa** acepta que es esa y no otra, la voluntad del trabajador y por lo tanto, por ningún motivo, a ningún título, con ninguna causa o pretexto, por ninguna cuantía, se le extenderán los beneficios de la presente convención, los cuales solo serán para quienes los han aceptado.

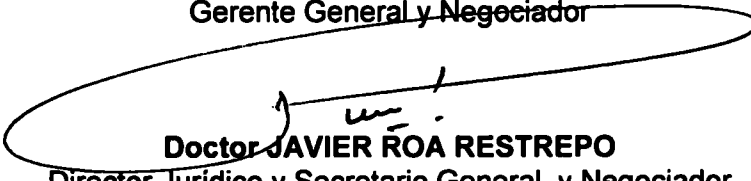
Las partes se comprometen a depositar esta compilación que constituye convención colectiva en el Ministerio de Trabajo, Regional Quindío, dentro de los quince días (15) hábiles siguientes, con el fin de que adquiera el carácter de obligatorio para las partes y garantizar su publicidad y legalidad frente a terceros.

Para constancia, se firma el día 23 de Febrero de 2017, por quienes en ella intervinieron.

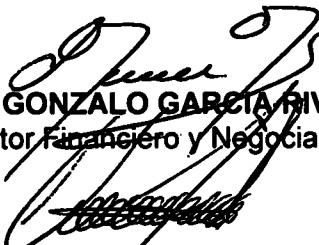
Por EPA – E.S.P.



Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA
Gerente General y Negociador

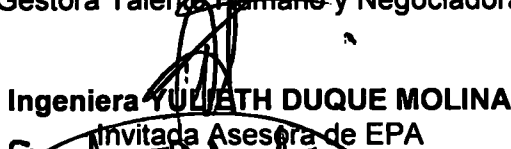


Doctor JAVIER ROA RESTREPO
Director Jurídico y Secretario General, y Negociador



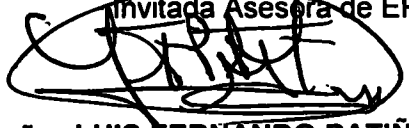
Doctor GONZALO GARCIA RIVERA
Director Financiero y Negociador

Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ
Gestora Talento Humano y Negociadora



Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.



Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO
Presidente Sintraepa y Negociador



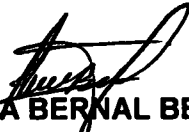
Ingeniera **OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS**
Negociadora



Ingeniero **JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS**
Negociador



Señor **ALEXANDER OCAMPO RUIZ**
Negociador



Señora **ALICIA BERNAL BERNAL**
Observadora

Elaboró: Adriana Fernández Romero
Secretaria de Actas

\$