

	<b>MINTRABAJO</b>	<b>No. Radicado</b>	08SI2018716300100000272
		<b>Fecha</b>	2018-03-23 03:24:05 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. QUINDIO	
	<b>Depen</b>	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
<b>Destinatario</b>	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL		
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b>	1
			
COR08SI2018716300100000272			

Armenia, Marzo 23 de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado

73601

**MEMORANDO**

50

**PARA:** MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ  
Coordinadora Grupo Archivo Sindical

**DE:** COORDINADORA 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 EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA ESP "SINTRAEPA" y la EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S.P.

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.

Cordialmente,

  
**ANA GLEDIS MEJIA GIRALDO**

Anexo: 71 folios

Transcriptor: Rosa Lucero CN  
Elaboro: Rosa Lucero CN  
Reviso/Aprobó: Ana Gledis M G

Calle 23 N°12-11 Armenia Quindio  
PBX: 5186868 Ext. 6305  
**www.mintrabajo.gov.co**  
dtquindio@mintrabajo.gov.co

12425



	<b>No. Radicado</b>	08SE2018716300100000802
	<b>Fecha</b>	2018-03-23 03:40:30 pm
<b>Remitente</b>	<b>Sede</b>	D. T. QUINDIO
	<b>Depen</b>	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
<b>Destinatario</b>	EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA	
<b>Anexos</b>	0	<b>Folios</b> 1
COR08SE2018716300100000802		

Armenia, Marzo 23 de 2018.

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Ingeniero:  
CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General  
EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA  
Carrera 17 No. 16-00 CAM  
Armenia, Quindío.

ASUNTO: Envío Depósito de la Convención Colectiva.

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

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.


Atentamente,

**ANA GLEDIS MEJIA GIRALDO**  
Coordinadora  
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: 71 folios

Transcriptor: Rosa Lucero CN  
Elaboro: Rosa Lucero CN  
Reviso/Aprobó: Ana Gledis M G

Calle 23 N°12-11 Armenia Quindío  
PBX: 5186868 Ext. 6305 [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)  
[dtquindio@mintrabajo.gov.co](mailto:dtquindio@mintrabajo.gov.co)

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

Dirección Territorial de Quindío  
 Inspector de Trabajo NOHORA PATRICIA MEJIA MACIAS  
 Número 02

<b>CIUDAD:</b>	Armenia	<b>FECHA:</b>	12	03	2018	<b>HORA</b>	10: 00 am
----------------	---------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	7.545606		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTE		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CARRERA 16 No 14-33 TERCER PISO		
<b>No. TELÉFONO</b>	7452240	<b>Correo Electrónico</b>	Trabajadores.epa@gmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

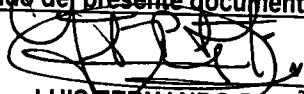
<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA					
<b>Y</b>	Organización Sindical		Trabajadores			
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA " SINTRAEPA "					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	01/01/2018 AL 31/12/2018					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	509	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		<input type="checkbox"/> Nacional <input checked="" type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>				<b>No. Folios</b>		

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

  
 LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO

(Nombre y firma)  
Inspector de Trabajo de Quindío

(Nombre y firma)  
El Depositante

# SINTRAEPA E.S.P.

PERSONERÍA JURÍDICA N° 304 DE JULIO 23 DE 1945 AFILIADO A UTRADEC - CGT

CARRERA 16 N° 14 -33 OFICINA 302 TELÉFONO 7452240 FAX 74358533

Correo Electrónico: [trabajadores.epa@gmail.com](mailto:trabajadores.epa@gmail.com)

Armenia Quindío Colombia



Armenia, 12 de Marzo de 2018

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

**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 Un año, comprendido entre el 1° de Enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018. Acuerdo suscrito entre las partes el 10 de Marzo 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 PATIÑO FRANCO**  
Presidente

**JHON JAIRO TORRES TORRES**  
Secretario General

Adriana F.



**MINTRABAJO**

No. Radicado 11EE201833210000013150

Fecha 2018-03-12 10:26:23 am

Remitente SINTRAEPA ESP

Destinatario Sede CENTRALES DT  
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EE201833210000013150

# SINTRAEPA E.S.P.

PERSONERÍA JURÍDICA N° 304 DE JULIO 23 DE 1945 AFILIADO A UTRADEC – CGT

CARRERA 16 N° 14 -33 OFICINA 302 TELÉFONO 7452240 FAX 74358533

Correo Electrónico: [trabajadores.epa@gmail.com](mailto:trabajadores.epa@gmail.com)

Armenia Quindío Colombia



Armenia, 12 de Marzo de 2018

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

Asunto: Remisión de actas de Negociación "EPA - SINTRAEPA AÑO 2018"

Para su conocimiento y demás fines pertinentes nos permitimos adjuntar copias de las actas correspondientes a la Negociación del Pliego de Peticiones presentado a Empresas Públicas de Armenia E.S.P., para la vigencia 2018, a saber:

- Acta de Inicio, Febrero 19/18
- Acta 01 de Febrero 20 de 2018
- Acta 02 de de Febrero 21 de 2018
- Acta 03 de Febrero 22 de 2018
- Acta 04 de Febrero 23 de 2018
- Acta 05 de Febrero 26 de 2018
- Acta 06 de Marzo 10 de 2018

Lo anterior para su conocimiento y demás fines pertinentes

Sin otro particular, nos suscribimos.

## EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA ESP

Cordialmente,

**LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO**  
Presidente

**JHON JAIRO TORRES TORRES**  
Secretario General

Anexo: lo enunciado

Adriana.F.

**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 2018**

Fecha: 10 de Marzo de 2018

Hora: 7:30 A.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 Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador, la doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa 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, Claudia Milena Marín Montoya, Asociada y Negociadora, Andrés Eduardo Giraldo Ibáñez, asociado y Negociador, Carlos Humberto Londoño Asociado y Observador; 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 2018, 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 I: 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.

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.

- 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 ordene 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.

**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 Setecientos treinta (4.730) 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. APOORTE 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 seiscientos cincuenta (1650) 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 y la coordinación y realización de las actividades estarán a cargo por parte del Sindicato por el Presidente(a) y/o Tesorero(a) y por parte de la Empresa por Talento Humano y/o la Subgerencia Administrativa.

### **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 doscientos cincuenta (1.250) 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 inculcado 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 oír 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 secretarías 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 párrafo.

**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 regirán 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 período 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 de encargo de Trabajador Oficial a Funcionario Público o de Libre Nombramiento y Remoción.



**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, una camiseta y una gorra.
- 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.

PARAGRAFO: La camiseta y la gorra de las que trata el literal a, será sólo para Operarios I y II de las Subgerencias Técnica y de Aguas

- 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 2018, la Empresa aumentará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados el 7.0% más sobre el salario devengado por cada trabajador a Diciembre 31 de 2017.

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

#### **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:**

$$\frac{\text{Sueldo básico (mes)} \times 42}{30} =$$

Auxilio de transporte mensual x 1.125 =

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

**FACTORES:**

$$\frac{\text{Sueldo básico (mes)} \times 42}{30} =$$



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO AÑO 2018

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:**



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO-AÑO 2018

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.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO AÑO 2018,

**FACTORES:**

Sueldo Básico (año) =  
12

Tiempo Extra (año) =  
12

Auxilio de Transporte (año) =  
12

Prima de Navidad =  
12

Prima de Servicios =  
12

Prima de Vacaciones =  
12

**INVALIDEZ O MUERTE:**

**FACTORES:**

Sueldo Básico (año) =  
12

Dominicales y feriados laborados (año) =  
12

Horas Extras o Suplementarias (año) =  
12

Auxilio de Transporte (año) =  
12

Prima de Navidad =  
12

Prima de Servicios =  
12

Prima de Vacaciones =  
12

Recargos Nocturnos (año) =  
12

**CAPITULO IV**  
**DE LOS ARTICULOS 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 UN año contado a partir del Primero (1º) de enero de 2018 y hasta el treinta y uno (31) diciembre de 2018.

**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.

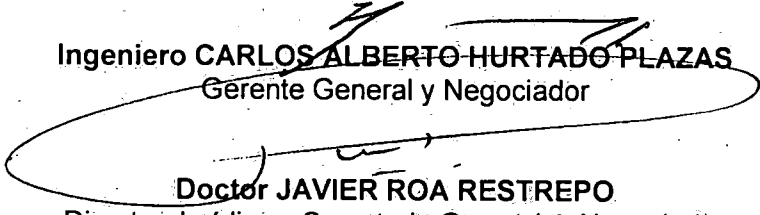
**PARAGRAFO I:** Cuando el trabajador manifieste por escrito que renuncia a los beneficios de la convención colectiva, la Empresa acepta que es esa y no otra, la voluntad del trabajador y por lo tanto, por ningún motivo, a ningún título, con ninguna causa o pretexto, por ninguna cuantía, se le extenderán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

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO AÑO 2018

Para constancia, se firma en Armenia Quindío el día 10 de Marzo de 2018 por quienes en ella intervinieron.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

  
Ingeniero **CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS**  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor **GONZALO GARCÍA RIVERA**  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora **ELIZABETH LOPEZ ROJAS**  
Subgerente Administrativa y Negociadora

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

Por SINTRAEPA E.S.P.

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

  
Doctora **CLAUDIA MILENA MARIN MONTOYA**  
Negociadora

  
Doctor **ANDRES EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ**  
Negociador

  
Señor **JHON JAIRÓ TORRES TORRES**  
Negociador

  
Ingeniero **CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO**  
Observador

Elaboró: Adriana Fernández Romero

87

**ACTA DE INICIO DE LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES  
PRESENTADA POR EL SINDICATO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA  
ESP**

Fecha: Lunes 19 de Febrero de 2018

Hora: 7:00 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

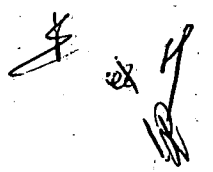
**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andrés Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao, Observador

Inicia la reunión el Doctor Javier Roa Restrepo quien da la bienvenida a los negociadores y hace la presentación de los integrantes de la Comisión Negociadora por parte de la Empresa y manifiesta el deseo general porque esta negociación se lleve a cabo con armonía y con acuerdos que beneficien a ambas partes.

Continúa con la intervención del Señor Luis Fernando Patiño quien hace la presentación de los Negociadores en representación de los Trabajadores y que fueron elegidos en Asamblea General celebrada el pasado 3 de Diciembre, mencionando que todos excepto él son nuevos o se estrenan como negociadores y contando lo ilógico que le pareció que lanzaran una lista de comisión en la cual no tuvieran en cuenta al Presidente del Sindicato, quien es el Representante Legal de la Organización Sindical; el Señor Luis Fernando Patiño hace lectura del pliego de peticiones aprobado por la Asamblea General en el mes de diciembre y hace un breve explicación de las peticiones contenidas en el pliego.

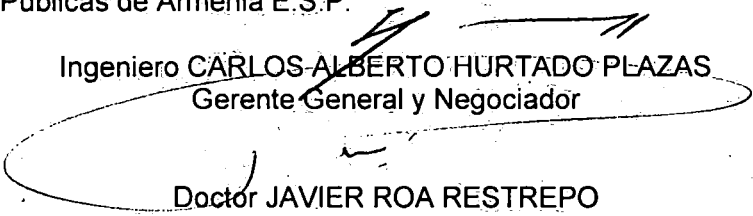
Continuando con la Reunión se aprueba por unanimidad dar inicio a las reuniones de negociación el día martes 20 de Febrero, en las instalaciones de la Sala de Juntas de Gerencia General de Empresas Públicas de Armenia, nombrando como moderador al Doctor JAVIER ROA RESTREPO y como Secretaria de Actas a la Señora ADRIANA FERNANDEZ ROMERO.



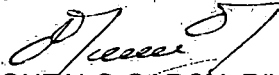


Se da por terminada la reunión de apertura de negociación el día 19 de Febrero de 2018 siendo las 8:30 y se firma por quienes en ella intervinieron.

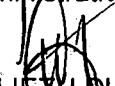
Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

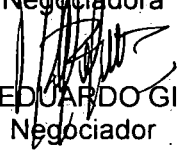
  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

  
Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARÍN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES. EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

Elaboró: Doctor Javier Roa Restrepo 

67

Acta de Negociación – 01 de 20 de Febrero de 2018.

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 01 DEL 20 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Martes 20 de Febrero de 2018

Hora: 8:00 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andres Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao; Observador

Se da inicio a la reunión a las 8.30 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras.

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien luego del saludo a todos los negociadores dice que hoy 20 de febrero de 2018 de manera oficial se da inicio a las conversaciones directas o etapa de Arreglo Directo de la Convención Colectiva para la presente vigencia. Dice que tal y como se habló en la reunión inicial del día lunes 19 de febrero, hoy se inician las conversaciones, y que en la misma se pre-acordó ir desarrollando punto por punto el pliego de peticiones, se nombró 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 acta de inicio
2. Respuesta inicial de la EPA a cada punto
3. Conclusiones de la presente reunión.

Ex  
1/ ed

Toma la palabra el señor Gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas y dice que analizado el pliego encontró que las tres primeras peticiones son puntos económicos, razón por la cual propone negociarlos juntos o en bloque y luego negociar el salario y después de llegar a estos acuerdos negociar los siguientes puntos del pliego, situación que es acogida por los demás negociadores de la Empresa. Igualmente el señor gerente pregunta a los negociadores del Sindicato si están de acuerdo en llevar a cabo esta negociación así.

El señor Luis Fernando Patiño Franco, presidente del Sindicato manifiesta estar de acuerdo y todos los demás negociadores del Sindicato manifiestan su aprobación.

El ingeniero Carlos Alberto Hurtado retoma la palabra y explica a los negociadores que estas tres primeras solicitudes del pliego como están establecidas en salarios mínimos ya tuvieron un aumento en el momento en que el Gobierno Nacional aumentó el salario mínimo y tal aumento fue del 5.9%, luego solicita a todos los negociadores apagar radios y demás equipos celulares para no tener interrupciones y aprovechar al máximo el tiempo.

Acto seguido el doctor Javier Roa Restrepo toma la palabra y amplía lo expresado por el señor Gerente y dice además que en lo que él conoce, la Empresa nunca ha denunciado la convención, pero que ello no significa que en la negociación no se puedan tocar otros puntos si hay voluntad de las partes.

Ante esto el doctor Andrés Eduardo Giraldo Ibáñez hace la claridad que en la presente negociación esto no se va a dar y que sólo se negociará lo que está pedido en el pliego de peticiones, situación que en la cual la doctora Claudia Milena Marín Montoya, manifestó estar de acuerdo, el presidente señor Luis Fernando Patiño manifiesta que esta situación solo se daría si fuera para beneficiar a los trabajadores y los negociadores del sindicato manifiestan estar de acuerdo.

Continúa el ingeniero Carlos Alberto Hurtado quien le pide a la ingeniera Julieth Duque Molina, como Asesora de la Empresa dar un informe sobre el presupuesto de la EPA. La ingeniera hace su exposición y explica el comportamiento de los costos convencionales en la empresa que en el año 2017 tuvieron un valor de 295 millones de pesos y 2018 se habían presupuestado con valor de más o menos 315 millones de pesos, pero dice que con el aumento del Gobierno de 5.9% se sube a más de 331 millones de pesos.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo, pregunta por qué la empresa cada año hace presupuestos por debajo del mínimo y porque nunca proyecta un presupuesto más ajustado, la ingeniera Julieth le explica que siempre a ellos les llega ese presupuesto listo y que tal y como ella lo analiza toman como base el año anterior y hacen proyecciones con un porcentaje, y aclara que no es ella quien hace los presupuestos.

El ingeniero Carlos Alberto Hurtado por su parte dice que estos presupuestos obedecen a factores o indicadores económicos los cuales van proyectando cual va a ser el IPC

(en ese momento 4.1%) y de acuerdo a eso se proyectó un 5.1% y finalmente el Gobierno Nacional se salió de todos los parámetros con el 5.9.

El doctor Gonzalo García Rivera aclara que el presupuesto de la empresa se hace en el mes de Octubre y eso ocasiona que luego exista la necesidad de hacerle ajustes, ante lo cual el doctor Javier Roa manifiesta que siempre la Empresa ha hecho los ajustes necesarios para poder cumplir de acuerdo a las circunstancias.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo manifiesta que él considera que se debe tener en cuenta el porcentaje establecido por Gobierno Nacional como un tope para iniciar las negociaciones de salario.

El doctor Javier Roa Restrepo toma la palabra y solicita a los negociadores del sindicato, escuchar primero los informes que tiene la empresa en su totalidad y luego de ello hacer las preguntas o sugerencias pertinentes.

Acto seguido la ingeniera Julieth Duque prosigue con su informe diciendo que de acuerdo a lo solicitado por el sindicato en estos tres puntos le significarían a la Empresa un costo de más de 80 millones.

Por su parte el doctor Javier Roa aclara que en este caso ese costo sería cargado o asumido a los servicios de Acueducto y Alcantarillado porque está claro que todavía no se pueden cargar estos valores convencionales al servicio de Aseo y eso se vislumbra a futuro pero no todavía.

Negociadores de ambas partes hacen sus comentarios y precisiones y finalmente el señor gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado lanza la propuesta inicial de la empresa en el sentido de aumentar un 5% más, el número de salarios diarios mínimos legales a cada punto, aclarando nuevamente que con el aumento del salario mínimo ya tuvo un incremento del 5.9% lo que en otras palabras sería aumentar en 215 smdlvg la cláusula de becas, en 75 smdlvg la contribución para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores y en 55 smdlvg la cláusula de gafas.

Ante esta propuesta los negociadores del sindicato solicitan un espacio de tiempo, luego del cual toma la palabra el señor presidente Luis Fernando Patiño y dice que los integrantes analizaron la propuesta y concluyeron que siempre en las negociaciones el tema más importante a negociar es el aumento de salarios y que pensando en ello es que traen la contrapropuesta que estos tres puntos sean aumentados en un 10% más el número de salarios diarios mínimos legales, o sea en becas 430 smdlvg, en contribución al fortalecimiento 150 smdlvg y en gafas 110 smdlvg., para luego tener algo a favor cuando se negocie el salario.

Los negociadores de la empresa igual solicitan un espacio para el estudio de esta contrapropuesta, luego de este tiempo retornan los negociadores de la Empresa y toma la palabra el señor Gerente y manifiesta estar de acuerdo en la petición del sindicato de aumentar estos tres puntos en un 10% más el número de salarios diarios

mínimos legales. La doctora Elizabeth López Rojas manifiesta la importancia de aclarar en las cláusulas de Bienestar Social el personal que estará a cargo de las mismas y que considera deben ser Talento Humano y Subgerencia Administrativa, por parte de la Empresa y del Presidente y Tesorero(a) por parte del Sindicato, a fin de evitar lo que sucedió el año pasado que casi es imposible llegar a un acuerdo por la cantidad de opiniones diferentes. Con esta aclaración se aprueba por unanimidad de la siguiente manera:

- En becas: 430 smdlvg más, o sea de 4.300 a 4.730 smdlvg
- En Contribución al fortalecimiento al clima Organizacional de los trabajadores oficiales 150 smdlvg más; o sea de 1.500 a 1.650 smdlvg
- En Gafas, Prótesis dentales, Tratamientos de Ortodoncia, Auriculares y/o elementos de audición, 110 smdlvg más; o sea de 1.100 a 1250 smdlvg

Continuando con el desarrollo de la reunión y tal y como se acordó se tratará el tema de Aumento de Salarios, al respecto tanto del doctor Javier Roa Restrepo como el ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas solicitan a los negociadores del Sindicato justificar este punto.

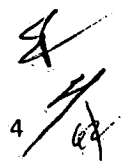
El señor Luis Fernando Patiño Franco, presidente del Sindicato toma la palabra y expresa a los negociadores que siempre en cualquier negociación que realiza el Sindicato, el punto esencial o talón de Aquiles para los trabajadores es el Aumento Salarial, explica que si bien los trabajadores reciben con mucha alegría y cariño los demás beneficios que se logren en una negociación, siempre tendrá mayor relevancia el aumento de salarios, pues es el que finalmente afecta a todos los trabajadores. Dice que es por esta razón que la Asamblea General aprobó solicitar un aumento para todos en un porcentaje del 12%, y aclara que hay dentro de la empresa muchos trabajadores técnicos, tecnólogos o profesionales, desempeñando funciones de operarios o auxiliares administrativos a los cuales les vendría muy bien un buen aumento salarial, mientras esperan un posible ascenso dentro de la Empresa.

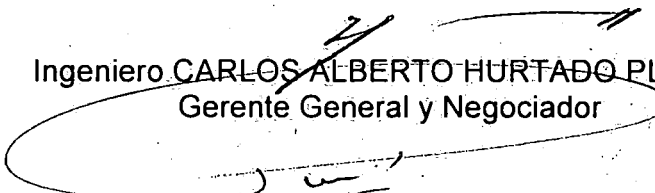
El doctor Javier Roa Restrepo y los negociadores de la Empresa manifiestan que en la Empresa no hay ningún trabajador que devengue el Salario Mínimo Legal que todos así sea en un porcentaje bajo reciben más del mínimo que en otras palabras es el Salario Mínimo Convencional de la EPA y aclaran que al personal de aseo que tiene este salario mínimo convencional se les ha venido pagando una bonificación que si bien no forma parte del salario es una gran ayuda para ellos que son quienes tienen una de las funciones más difíciles dentro de la Empresa.

Negociadores de parte y parte expresan sus opiniones y de parte de la Empresa se solicita dar por terminada la presente reunión para poder reunirse y presentar una contrapropuesta, determinando que el día miércoles 21 de Febrero a las 9:15 de la mañana se realizará la próxima reunión.

En constancia se firma por los asistentes.

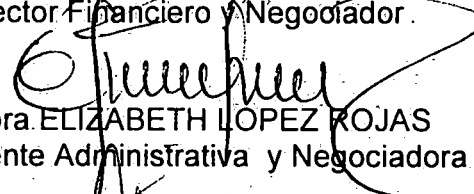
Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.



  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor GONZALO GARCIA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

  
Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARIN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

Acta de Negociación N 02 del 21 de Febrero de 2018

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. -SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 02 DEL 21 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Miércoles 21 de Febrero de 2018

Hora: 9:00 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andrés Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao, Observador

Se da inicio a la reunión a las 9:15 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras. El doctor Javier Roa Restrepo hace un recuento de lo acordado hasta el momento y propone el siguiente orden del día:

1. Lectura del acta 01 del 20 de Febrero
2. Continuación de negociación, tema aumento de salarios
3. Conclusiones de la presente reunión.

**Desarrollo del Orden del Día**

1. Se da lectura al acta 01 del 20 de Febrero por parte de la señora Adriana Fernández Romero, Secretaria de Actas y luego de las respectivas correcciones y aclaraciones a la misma se aprueba por los asistentes.
2. Continuación de Negociación, tema aumento de Salarios iniciando el señor Gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado quien argumenta que este tema es demasiado extenso para ser tratado, dice que él cuenta con un equipo de trabajo muy bueno en el área de financiamiento que le colabora con los

informes necesarios para la toma de decisiones de esta talla. Habla de la importancia de Empresas Públicas de Armenia para trabajadores y usuarios y dice que él la vislumbra como una empresa muy buena porque siendo de servicios públicos domiciliarios es auto sostenible y cumple con su finalidad. Hace una exposición muy amplia del entorno general de la empresa, habla de las tarifas y de la regulación en las mismas y dice que esta regulación tiene un techo que es lo que en últimas no les da la libertad de negociar por encima de los parámetros legales. Explica de manera detallada como es el comportamiento de las tarifas en Acueducto, Alcantarillado y Aseo.

Aclara igualmente que el informe contable o financiero que alguna vez comentó en la Junta Directiva tenía algunas diferencias en su presentación y explica a que se debieron las mismas.

Luego de hacer un extenso análisis de la Empresa y de acuerdo las pautas trazadas por el Gobierno Nacional, el señor Gerente dice que él no quiere ser irresponsable en proponer un aumento por encima de tales pautas y dice que la propuesta concreta de la empresa y frente a la realizada por los negociadores del sindicato es la siguiente:

- Aumentar un 5.9% a todos los trabajadores que devengan hasta \$1.000.000=
- Aumentar un 4.09% a todos los trabajadores que devengan más de \$1.000.000=

Esta propuesta también es ratificada por los demás negociadores de la Empresa, y cada uno hace su aporte y sustento de la misma con argumentos legales y además financieros.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo solicita la palabra y dice que los negociadores del sindicato hicieron un análisis muy juicioso para lo cual contaron con la colaboración de los compañeros Jorge Hernán Ríos Giraldo, Contador, Jessica Alexandra Rico Chaparro, Profesional Universitario y la ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, todos trabajadores de la Empresa y conocedores del tema contable, financiero y tarifario, que entre todos hicieron unas modelaciones con porcentajes de aumento del salario, arrancando con el 5.1% que presupuestó la Empresa y hasta el 12% que fue lo solicitado por el Sindicato. Dice que ellos concluyeron que la empresa tiene recursos para ofrecer a los trabajadores un aumento superior al que están ofreciendo, y propone invitar a estos compañeros a esta mesa de negociación para que sean ellos quienes expliquen a los negociadores de la empresa, donde están estos recursos y nos den a todos un informe contable más aterrizado.

El doctor Javier Roa Restrepo dice que le preocupa que de pronto exista una información privilegiada que no tenga en cuenta determinados factores en el momento de hacer la confección presupuestal, pero tanto él como el ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas y los demás negociadores de la empresa,

2  
F ef  
//



consideran viable la asistencia de estos compañeros, por lo tanto se propone parar en el momento la reunión y continuarla a las 5 de la tarde para que ellos asistan y den la información necesaria.

Se suspende la reunión.

Siendo las 5:15 de la tarde se reinicia la reunión y luego de los respectivos saludos el señor Luis Fernando Patiño Franco dice que ya están los compañeros Jorge Hernán Ríos Giraldo y Jessica Alexandra Rico Chaparro y se da la palabra en primera instancia al contador Jorge Hernán Ríos, quien inicia hablando del IPC, los costos Administrativos y manifiesta su preocupación en el sentido que la empresa parta de un incremento con solo del IPC como referencia. El señor Gerente le dice que él fue invitado para dar una explicación sobre los informes contables y no para dar opiniones personales. El doctor Andrés Eduardo pone en contexto de la situación que se está tratando, ante lo cual el señor Jorge Hernán se excusa y procede a dar la información pertinente concluyendo que en la elaboración del presupuesto se tuvieron en cuenta el pago de unos impuestos por estimados muy por encima de lo que realmente se debe pagar, lo que da una diferencia de 6.000 a 7.000 millones de pesos que la Empresa no deberá pagar y que están incluidos en el Presupuesto.

Negociadores de parte y parte hacen sus aportes y comentarios con respecto a la información brindada por el contador Jorge Hernán Ríos, por parte del sindicato en el sentido de aclarar que es cuestión de voluntad de las partes y que no es que la organización pretenda coadministrar y por parte de la Empresa diciendo que las propuestas obedecen a directrices y que la empresa tiene una función esencial con regulaciones normativas y que la idea es no salirse de tales parámetros.

Luego dan la palabra a la señora Jessica Alexandra Rico Chaparro, quien presenta igualmente un informe muy juicioso que ella hizo y explica que las utilidades reflejadas en el Informe Contable con cierre al 6 de Febrero de 2018 y las del 31 de Diciembre de 2017, tienen una diferencia que obedece a un concepto entregado por la Contaduría General de la República y que por ello se vieron reflejadas mejores utilidades en la Empresa. Explica las diferencias de los costos de tarifas en Acueducto y Alcantarillado a los cuales se les realiza una actualización cada vez que el IPC llega al 3% y Aseo no tiene nada que ver el IPC y se actualiza cada mes y en general de un informe detallado de los costos y comportamientos tarifarios y por último aclara que dentro de la tarifa del Acueducto y Alcantarillado están incluidos los costos convencionales.

Hace presencia la ingeniera Olga Beatriz Arce quien por su parte explica como hizo la modelación de los aumentos salariales y aclara que utilizó todos los factores salariales de acuerdo al presupuesto de la Empresa.

El ingeniero Carlos Alberto Hurtado y el doctor Javier Roa preguntan si se requiere todavía la presencia de los compañeros invitados y el señor Luis Fernando Patiño

3  
EF  
W

Franco dice que antes que ellos se retiren quiere hacerles dos preguntas concretas:

1. Qué si consideran que un 10% de aumento en los salarios pone en riesgo a la empresa
2. Cuáles son las posibilidades que tienen o de dónde pueden sacar recursos

Ante estas preguntas y de acuerdo a la modelación o proyección realizada por la ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas en la cual se calcula el aumento salarial con un 10% más tiene un costo de 560 millones de pesos, el contador Jorge Hernán Ríos Giraldo dice que esta cifra no pone en riesgo a la Empresa, situación que además es ratificada por la compañera Jessica Alexandra Rico Chaparro. El señor Gerente aclara que él no comparte el concepto de los compañeros en el sentido que un aumento así no signifique a largo plazo un riesgo para la empresa y recalca la responsabilidad que él tiene como gerente.

Luego de algunas aclaraciones de parte y parte se retiran los compañeros.

Luego de amplias disertaciones de los negociadores se propone por parte del señor presidente un aumento general a los trabajadores de un 10.5% y cada uno de los negociadores del sindicato hacen su aporte y justificación a esta solicitud.

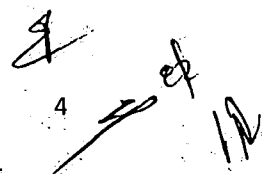
Los negociadores de la Empresa solicitan un espacio de tiempo y luego de este espacio, toma la palabra el señor Gerente quien nuevamente hace una amplia exposición de los motivos que tiene la empresa para hacer los ofrecimientos porcentuales del aumento de salario a los trabajadores y concluye haciendo la siguiente oferta: Aumentar un 5.9% a todos los trabajadores.

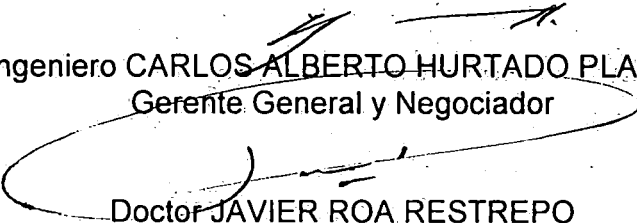
Negociadores de parte y parte hacen los comentarios pertinentes, cada uno justificando sus propuestas y concluyen que se darán un espacio para analizar la propuesta de la empresa y que mañana 22 de febrero se continuará la reunión a las 10 de la mañana. Se solicita por parte de la Empresa poner los pies sobre la tierra y traer un planteamiento acorde a los indicadores económicos y por parte del Sindicato pensar en una propuesta razonable y hacer uso de la voluntad para llegar a una negociación fructífera para ambas partes.

El doctor Javier Roa Restrepo hace la aclaración sobre las dos propuestas que hay en la mesa a saber:

Por parte del sindicato un 10.5% para todos los trabajadores  
Por parte de la empresa el 5.9% para todos los trabajadores.

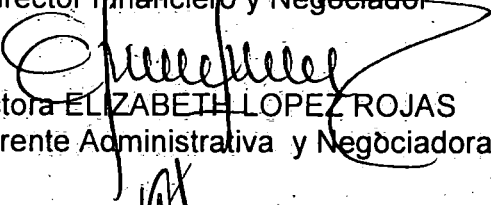
Se da por terminada la reunión siendo las 6:50 de la tarde y se firma por los asistentes.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'R'.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador


  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

  
Ingeniera YULETTI DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARÍN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

Acta de Negociación N° 03 del 22 de Febrero de 2018

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 03 DEL 22 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Jueves 22 de Febrero de 2018

Hora: 10:00 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andres Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao; Observador

Se da inicio a la reunión a las 10:30 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras. El doctor Javier Roa Restrepo hace un recuento de lo acordado hasta el momento y propone el siguiente orden del día:

1. Lectura del acta 02 del 21 de Febrero de 2018.
2. Continuación de negociación, tema aumento de salarios

**Desarrollo del Orden del Día**

1. Se da lectura al acta 02 del 21 de Febrero por parte de la señora Adriana Fernández Romero, Secretaria de Actas y luego de las respectivas correcciones y aclaraciones a la misma se aprueba por los asistentes.
2. Continuación de Negociación, tema aumento de Salarios: toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien pone en contexto las proposiciones que hay sobre la mesa en el sentido de aumentar el salario de los trabajadores oficiales para el año 2018 así:

Por parte del sindicato un 10.5% para todos los trabajadores  
Por parte de la empresa el 5.9% para todos los trabajadores.

Dice el doctor Roa Restrepo que el sindicato hizo una solicitud inicial de aumentar en un 12% más el salario devengado por los trabajadores oficiales de Empresas Públicas de Armenia, que la empresa hizo un presupuesto con una proyección del 5.1% y que el Gobierno Nacional aprobó por decreto un aumento al salario mínimo del 5.9%. Habló igualmente del Salario Mínimo Convencional de la Empresa el cual estaba en \$769.551 y automáticamente aumentó a \$781.242, aclarando que este salario mínimo convencional es una conquista del Sindicato y realizó una pequeña proyección en la cual quiso demostrar que los operarios I, quedarían con un aumento de casi el 10% en el momento en que se aplique otro aumento porcentual.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo le refutó esta afirmación del doctor Roa diciéndole que él considera que es de interpretación, que ellos como empresa la interpretan de esa manera, pero para el sindicato la interpretación es diferente. Dice igualmente que la negociación se hace para superar lo que está en la Ley y que por lo tanto no le parece que los negociadores de la EPA vean con buenos ojos un aumento más alto que el propuesto por ellos.

Por su parte el señor Luis Fernando Patiño desvirtúa también la afirmación del Doctor Roa diciendo que si el aumento fuera del 10% a ese operario se le aumentaría \$76.955 pesos y quedaría en \$846.506. Luego procede a hacer un recuento de la manera como se han desarrollado las últimas negociaciones, donde siempre el aumento de los trabajadores ha estado por encima de lo que decreta el Gobierno Nacional para el salario Mínimo. Dice también el señor Patiño Franco que el Sindicato quiere profundamente a la Empresa y siempre se ha esforzado para que la empresa sea ampliamente reconocida, que por lo tanto no entiende la razón de los negociadores en cerrarse en un porcentaje, sabiendo que presupuestalmente hay de donde ofrecer más, considera que lo que deben de tener es más voluntad y dice que está claro que no hay un punto de equilibrio en el momento pues la empresa ofrece muy poco y la solicitud del sindicato está por encima. Trae a colación los aumentos logrados en otras empresas tales como Esaquin donde el aumento fue del 9% y en la Alcaldía 2 puntos por encima del IPC. Por último dice que la comisión negociadora del Sindicato ante la propuesta de la empresa de aumentar a todos los trabajadores el 5.9%, propone a la Empresa un aumento del 9% para todos los trabajadores.

El doctor Javier Roa hace un recuento de como se ha desarrollado la negociación, y que la propuesta inicial del sindicato fue del 12%, luego bajaron a un 10.5% y ahora piden un 9%, y ante esto solicitan un espacio de tiempo para hacer el análisis de esta propuesta.

Acta de Negociación N° 03 del 22 de Febrero de 2018.

Luego de este espacio de tiempo retoma el doctor Javier Roa Restrepo y aclara que la Empresa a solicitud del Sindicato ha tenido en cuenta en invitar a un miembro de la Junta Directiva del sindicato para estar presente en la elaboración del Presupuesto, dice que en año anterior estuvo una persona y que esa persona debió haber informado a la Junta que la proyección presupuestal se hizo con el 5.1% de incremento. Por su parte el señor Gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas dice que frente a la última propuesta del sindicato y haciendo un comparativo con el aumento en la Alcaldía Municipal la nueva propuesta de la Empresa y para continuar en conversaciones es hacer un aumento del 6.09% a todos los trabajadores de la Empresa.

Retoma el doctor Roa y dice que la Empresa hace una oferta del 6.09% y que dejan en libertad a los negociadores del Sindicato para que miren la posibilidad de hacer una bolsa con este porcentaje y hacer de pronto dos o tres escalas en las cuales beneficien más a los operarios de menor sueldo, aclarando que los trabajadores con sueldo más alto tienen un costo prestacional mayor.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo toma la palabra y dice que la comisión no ha considerado hacer escalas ya que consideran que todos los trabajadores tienen los mismos derechos y que si bien los operarios de barrido o los operarios de recolección cumplen con una labor difícil, lo mismo sucede con los Profesionales quienes tienen responsabilidades grandes con la Empresa y su trabajo intelectual vale mucho. Dice igualmente que la Empresa es totalmente diferente a la Alcaldía que es un ente Territorial y EPA es una Empresa Industrial y Comercial del Estado y no nos regula ningún Decreto, además estamos en un proceso de Negociación donde la idea es superar lo establecido en la Ley. Dice que el tema en el momento es solo de voluntad.

Toma la palabra el ingeniero Carlos Alberto Hurtado quien dice que él quiere ser reiterativo y que de aplicar un aumento tan alto el efecto se notará hacia futuro, pues recalca que es acumulado.

Negociadores de parte y parte hacen sus comentarios y concluyen que lo mejor es dejar para una próxima reunión para hacer los análisis respectivos.

Por lo tanto se fija el día viernes 23 de Febrero a las 9:15 de la mañana como fecha para la nueva reunión y se da por concluida la presente a las 12:15 del mediodía.

En constancia se firma por los asistentes

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.


Handwritten signature and initials at the bottom right corner.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador


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


  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

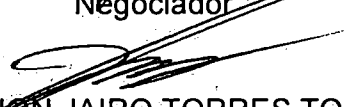
  
Ingeniera YULBETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARIN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRÉS EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. -SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 04 DEL 23 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Viernes 23 de Febrero de 2018

Hora: 8:30 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andres Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao; Observador

Se da inicio a la reunión a las 8:30 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras. El doctor Javier Roa Restrepo hace un recuento de lo acordado hasta el momento y propone el siguiente orden del día:

1. Lectura del acta 03 del 22 de Febrero de 2018.
2. Continuación de negociación, tema aumento de salarios

**Desarrollo del Orden del Día**

1. Se da lectura al acta 03 del 22 de Febrero por parte de la señora Adriana Fernández Romero, Secretaria de Actas y luego de las respectivas correcciones y aclaraciones a la misma se aprueba por los asistentes.
2. Continuación de Negociación, tema aumento de Salarios: toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo quien hace un resumen de las proposiciones que hay sobre la mesa en el sentido de aumentar el salario de los trabajadores oficiales para el año 2018 así: por parte del Sindicato el 9% y por parte de la empresa el 6.09%, dice entonces el doctor Roa que ahora quieren escuchar la



nueva propuesta del Sindicato y procede a dar la palabra al señor presidente Luis Fernando Patiño Franco, quien en primera instancia da agradecimientos a la comisión negociadora de la empresa por el desayuno, luego hace una amplia exposición del pensamiento de él como presidente del sindicato donde aclara que siempre el sindicato ha buscado el bienestar de los trabajadores pero pensando siempre en la empresa, aclara que es deber de la comisión negociadora procurar defender los derechos adquiridos por más de 73 años de vida del sindicato y luego de estas y otras justificaciones dice que la propuesta del Sindicato para presentar a la mesa de negociación es aumentar a todos los trabajadores el 8.5% y deja en claro que no habrán bolsas ni escalas porcentuales, ya que el deseo de la Asamblea General fue que se aumentara el salario en un mismo porcentaje a todos los trabajadores.

Los negociadores de la empresa escuchan la contrapropuesta y hacen los comentarios pertinentes, luego de los cual solicitan un espacio de tiempo.

Transcurrido este espacio de tiempo los negociadores de la Empresa regresan y el doctor Javier Roa Restrepo, comenta que en la mesa actualmente están las dos propuestas a saber:

- Por parte de la Empresa el 6.09%
- Por parte del sindicato el 8.5%

Aclara además que está claro por parte de los negociadores del sindicato, que en la presente negociación no habrá escalas o bolsas y procede dar la palabra al señor Gerente, quien nuevamente hace una muy amplia exposición de los motivos de la empresa para sus ofrecimientos aclarando que lo más importante es que ellos están administrando una Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios la cual debe ser sostenible y autosuficiente, trae el tema de volver a tener en la empresa el taller de la Epa funcionando a un 100%, e igualmente de volver a tener la lectura y entrega de facturación, que estos son proyectos que están manejando, pero para ello es absolutamente necesario un buen manejo de los recursos, por ello dice que la propuesta de la Empresa es aumentar el 6.5% a todos los trabajadores.

Negociadores de parte y parte hacen sus exposiciones de lo que cada una de ellas considera importante y la comisión del sindicato solicita un espacio para analizar esta nueva contrapropuesta de la empresa.

Luego de ese espacio de tiempo, el presidente solicita al doctor Andrés Eduardo Giraldo hacer la presentación para justificar la propuesta del Sindicato. El doctor Giraldo toma la palabra y hace su exposición muy centrada sobre cuáles son las responsabilidades de la empresa, pero a su vez dice que la empresa sabe dónde hay posibilidad de conseguir los recursos para cumplir con el querer de los trabajadores. Habla de varios temas y aclara que no es que el sindicato quiera inmiscuirse o coadministrar, pero que sí es cierto que la empresa tiene de dónde ofrecer un mejor porcentaje para el aumento salarial y que cree que en el momento es más de tener buena voluntad.

El señor presidente Luis Fernando Patiño, agradece al doctor Andrés por su aporte y dice que considera que ya hay suficiente ilustración en la mesa, que ya todo está dicho por

ambas comisiones y que el sindicato pensando en la empresa y en sus trabajadores hace una nueva oferta rebajándose el 7.5% de aumento para todos los trabajadores, aclarando igualmente que es la última que este es el techo.

El doctor Andrés Eduardo solicita la posibilidad de permitir el ingreso a la ingeniera Olga Beatriz Arce para que ella nos explique las modelaciones.

El doctor Javier Roa toma la palabra y dice que las propuestas que hay en la mesa son: 7.5% por parte del sindicato y 6.5% por parte de la empresa, que ya todos conocen los puntos de vista de cada comisión y que por lo tanto ya no consideran necesario que vuelva a entrar a esta reunión la ingeniera Olga Beatriz Arce Vargas, pues está claro que la empresa proyectó un aumento del 5.1% en el presupuesto, lo que significa que el porcentaje a conseguir para aumentar los salarios no es un porcentaje muy alto, pero que ellos tienen que hacer análisis juiciosos y proceden a solicitar un espacio de tiempo.

Luego de este el doctor Roa toma la palabra y dice que la empresa ya analizó la propuesta del sindicato y que con el deseo de culminar esta negociación como siempre se ha desarrollado, con respeto y pensando en el bienestar de la empresa y sus trabajadores, traen una propuesta que es también la última y da la palabra al señor Gerente. El ingeniero Carlos Alberto toma la palabra y hace su exposición muy amplia y detallada, diciendo que no es que quiera ser terco sino que él como administrador debe buscar lo mejor para la empresa. En tal sentido dice que esperando colmar las expectativas la empresa ofrece un aumento para todos los trabajadores del 7%.

Los negociadores del sindicato analizan esta propuesta y como están de acuerdo en que ya todo está ampliamente conocido deben tomar una decisión y no continuar dilatando esta negociación, ante lo cual el señor presidente dice que dará la palabra a los negociadores del sindicato para que ellos expresen su acuerdo o desacuerdo.

Acto seguido da la palabra primero al doctor Andrés Eduardo Giraldo, quien dice que él, a título personal considera viable este ofrecimiento ya que el desgaste por sólo 0.5 puntos que es la diferencia entre las dos propuestas no amerita darle más tiempo.

Luego le da la palabra a la doctora Claudia Milena Marín Montoya quien igualmente está de acuerdo con lo expresado por el doctor Giraldo, con algunas otras precisiones al respecto.

Después le da la palabra al señor Jhon Jairo Torres Torres, quien manifiesta que él es la primera vez que forma parte de esta negociación y que él está representando un gran número de trabajadores que depositaron en él la confianza, pero que analizando todo como se ha desarrollado, también está de acuerdo en este porcentaje en aras de no alargar más este punto.

Por último da la palabra al ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao, como observador opina que la empresa estuvo muy por debajo de las expectativas, pues aumentó muy pocos puntos por encima de la propuesta inicial y que en cambio el sindicato si rebajó en mayor número los puntos de la solicitud inicial.

El señor presidente Luis Fernando Patiño, toma la palabra y expresa sus agradecimientos a todos los negociadores. El doctor Roa por su parte expresa que ya está acordado y aprobado el aumento de todos los trabajadores oficiales en un 7% más del salario

devengado por cada uno al 31 de diciembre de 2017 y termina diciendo que le parece justo y equitativo.

Acto seguido los negociadores acuerdan continuar con la lectura del Pliego, el señor presidente informa que el siguiente punto es la Cláusula 8, Estabilidad laboral, y todos los negociadores acuerdan que este será el último punto a tratar. Por lo tanto el señor Presidente del Sindicato señor Luis Fernando Patiño Franco, da lectura al siguiente punto del Pliego:

### **CLAUSULA 10: COMISIÓN ESTATUTARIA DE QUEJAS Y RECLAMOS Y/O COMITÉ OBRERO PATRONAL**

...  
**(Literales nuevos)**

f) Vacantes: siempre que resulte una vacante en Empresas Publicas de Armenia E.S.P. se tomará en primera instancia la posibilidad de realizar un proceso de selección interno de sus trabajadores, con el fin de brindar la oportunidad de mejoramiento de las condiciones laborales, y bienestar de los trabajadores de nuestra empresa.

Ascensos: como estímulo e incentivo para el trabajador, se establecerá una escala en la cual se incluyan experiencia, comportamiento, méritos, logros, etc., para ascender a un nuevo rango, será prioridad para Empresas Públicas de Armenia E.S.P. el trabajador que venga prestando sus servicios a la Entidad.

Luego de leída se solicita por parte de los negociadores de la empresa la justificación de esta petición ante lo cual el señor presidente manifiesta a los negociadores que estos serían dos nuevos literales en la cláusula 10 y dice que entre los argumentos en cuanto al literal F., es brindar la posibilidad asegurar que cuando existan o queden vacantes, éstas sean llenadas por compañeros o compañeras que vienen desde años atrás laborando en la Empresa y esperando esta oportunidad. Al respecto el doctor Roa dice que entiende la petición del Sindicato pero que la posición de la comisión negociadora de la Empresa no comparte en nada esta petición pues consideran que se estaría como coartando el fuero que tiene la administración para llenar posibles vacantes. Esta situación es reforzada por el señor Gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado quien manifiesta que la empresa no está dispuesta a negociar esta petición.

Se hacen comentarios y sustentaciones de parte y parte pero se concluye que la misma no está en discusión y se pide al señor presidente del Sindicato dar lectura al siguiente literal, a saber:

g) De acuerdo a lo tratado con la parte administrativa de la Empresa y discutido en varias Reuniones de Comité Obrero Patronal, se solicita la creación de la Coordinación de Nominas, la creación del cargo de Jefes de Cuadrilla de Recolección y Transporte y Jefes de cuadrilla de Gestión Distribución, al igual que la nivelación de los Conductores de Corbones.

Luego de leída el señor Patiño Franco solicita al ingeniero Carlos Humberto Londoño justificar él la petición. El ingeniero Carlos Humberto toma la palabra y explica a los negociadores la situación que se presenta actualmente en Corbones, donde casi todos son operarios I, con una misma escala salarial, pero hay varios de ellos que tienen las funciones y responsabilidades de un Jefe de cuadrilla, también explica el caso personal desempeñando el cargo de conductor sin serlo, o de conductores que desempeñan funciones de operarios. Estas afirmaciones son sustentadas igualmente por el señor presidente quien agrega la necesidad de la creación de Coordinación de Nóminas.

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo y dice que tal y como lo dijo el señor Gerente la empresa tiene claro que lo que el sindicato está pidiendo en este literal, es cierto; que son necesidades sentidas en la empresa, pero que consideran que la Convención Colectiva no es el medio para lograrlas, que esta situación se ha tocado en varios Comités Obreros Patronales que sí es el conducto regular para ir orientando una reorganización en la EPA, que el querer de la empresa es organizar estos procesos pero para ello es necesario contar con los recursos, ya que esto significaría aumentos en nivel de salarios. Aclara que este literal tampoco se puede tratar en la presente negociación ya que es de resorte de la Empresa y por lo tanto una mesa de negociación no es el escenario para tratarlo.

Por su parte los negociadores del sindicato solicitan al señor Gerente tener en cuenta esta petición de los trabajadores y hacer los análisis y estudios financieros para ir cumpliendo así sea poco a poco las expectativas que tienen todos estos compañeros que tienen que ver con la presente petición. Tanto ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, como el doctor Javier Roa Restrepo, manifiestan que la respuesta es positiva pero que efectivamente hay que hacer los análisis financieros, que en la medida de lo posible y si el presupuesto lo permite este año se iniciará este proceso.

Acto seguido el señor Luis Fernando Patiño Franco da lectura al siguiente punto del pliego de peticiones, a saber;

### **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.

Parágrafo: el trabajador oficial que sea encargado en un empleo de mayor nivel o de libre nombramiento no tendrá que renunciar a los derechos adquiridos a través de la convención colectiva entre el sindicato y la empresa.

PARAGRAFO II: Empresas Públicas de Armenia E.S.P. concederá la posibilidad a sus trabajadores oficiales de ir en comisión, licencia, o encargo a prestar sus servicios a otra entidad sin necesidad de renunciar a su cargo en la empresa, por un máximo de tiempo de cuatro (4) años.

Luego de leída se solicita por parte de los negociadores de la Empresa la justificación de esta petición. El señor Luis Fernando Patiño Franco, hace la justificación respecto a los Encargos, situación que será reforzada por la doctora Claudia Milena Marín Montoya y luego aclara lo solicitado en el parágrafo II, aduciendo que esta petición la hicieron en la Asamblea General y atendiendo la misma, se solicita a la empresa la posibilidad de conceder este tipo de licencias a los trabajadores y trae a colación que esta situación se presenta en el Magisterio y cree que en la Gobernación y Alcaldía.

El doctor Roa toma la palabra y dice que él considera que tal como está en el pliego de peticiones es como se está aplicando y que con respecto al parágrafo I, la empresa nunca ha pedido que renuncien a los derechos adquiridos, lo que sí se solicita es que mientras exista este encargo el trabajador oficial debe suspender temporalmente estos derechos convencionales.

La doctora Claudia Milena Marín Montoya toma la palabra y trae a colación el caso específico de ella en el cual le aplicaron un concepto de Departamento Nacional de la Función Pública, el cual es un concepto no aplicable a los trabajadores oficiales de la Epa y que es ese uno de los motivos por el cual se trae este punto en el pliego para aclarar todas las dudas que se puedan presentar respecto a estos encargos, justica igualmente esta petición en que los trabajadores se capacitan y estudian con el único deseo de poder escalar posiciones en la empresa, pero infortunadamente si aceptan un encargo de un trabajador de libre nombramiento, esto se convierte más en un perjuicio que en un beneficio y está claro que a los trabajadores en caso de duda se les debe aplicar siempre la norma más favorable lo cual no se está aplicando en la Epa.

Negociadores de parte y parte hacen sus comentarios e imparten sus opiniones sobre el tema, de la Empresa en el sentido de no estar de acuerdo en esta cláusula o en mejorar su redacción y del sindicato en el sentido de que el querer es favorecer al trabajador que realice cualquier tipo de encargo en la Empresa.

Concluyen todos los negociadores en la necesidad de analizar más detalladamente este punto del pliego y dejar para el día lunes 26 de febrero de 2018, y se solicita muy especialmente buscar la manera mejorar la redacción de esta Cláusula. Agotado el orden del día se levanta la sesión siendo las 12:35 del mediodía.

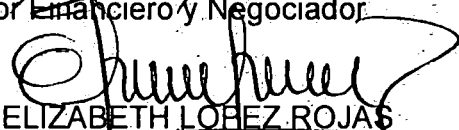
En constancia se firma por los asistentes

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

  
Ingeniera YULNETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARÍN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JOHN JAIBO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

Acta de Negociación – 05 del 26 de Febrero de 2018

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 05 DEL 26 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Lunes 26 de Febrero de 2018

Hora: 9:30 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andres Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jairo Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao; Observador

Se da inicio a la reunión a las 9:50 de la mañana con un saludo de los integrantes de las comisiones negociadoras. El doctor Javier Roa Restrepo hace un recuento diciendo que ya tenemos aprobadas las cláusulas económicas y que el día viernes empezamos con las cláusulas 10 y 13, de las cuales quedó claro que la 10 no fue aprobada y no va en la negociación y la 13 y con los demás puntos del pliego los analizaremos el día de hoy. Se procede a dar lectura a la cláusula 13 del pliego de peticiones, a saber:

**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.

Parágrafo: el trabajador oficial que sea encargado en un empleo de mayor nivel o de libre nombramiento no tendrá que renunciar a los derechos adquiridos a través de la convención colectiva entre el sindicato y la empresa.

PARAGRAFO II: Empresas Públicas de Armenia E.S.P. concederá la posibilidad a sus trabajadores oficiales de ir en comisión, licencia, o encargo a prestar sus servicios a otra entidad sin necesidad de renunciar a su cargo en la empresa, por un máximo de tiempo de cuatro (4) años.

Luego de leída toma la palabra el ingeniero Carlos Alberto Hurtado quien dice que ellos como comisión negociadora de la empresa analizaron este tema y no consideran justo que un trabajador oficial que realice un encargo de un trabajador de Libre Nombramiento, se gane un salario superior al de los propios gestores, que ellos lo discutieron y llegaron a la conclusión que no debe ser así, dice que la Epa no acepta que un trabajador oficial si está en encargo de un servidor público reciba beneficios convencionales, dice además que con respecto al parágrafo II, cree que es de mucho análisis porque estamos en una empresa de servicios públicos donde los trabajadores cumplen unas funciones específicas y, si se diera esta licencia, la empresa se vería en la obligación de contratar y capacitar otra persona para el cumplimiento de tales funciones, razón por la cual llama a la comisión negociadora del sindicato para reconsiderar esta petición, ya que la empresa no está preparada para conceder estos permisos por las funciones tan específicas de determinados trabajadores.

El doctor Javier Roa Restrepo por su parte también hace las presiones del caso hablando del recurso humano de la empresa y del manejo y racionalización de este recurso y trae a colación la cláusula 10 y 13, diciendo que se escuchará al sindicato respecto a justificación de estos dos puntos. Antes de continuar con estos dos puntos el señor Gerente solicita negociar en este bloque la cláusula 18, de permisos remunerados y al respecto opina que esta petición sería muy nociva para la empresa, sobretodo en la subgerencia de Aseo, donde muy seguramente podrían estar por fuera dos o tres operarios de barrido o recolección que causarían un entorpecimiento en la ejecución de la labores diarias.

Acto seguido toma la palabra el señor Luis Fernando Patiño Franco quien como siempre manifiesta que para el sindicato lo más importante es la empresa, y dice que va a empezar con lo solicitado en el punto 10 del pliego de peticiones en sus literales F y G. Respecto al primer literal, F, vacantes y ascensos, dice que entiende la posición de la empresa y que no es porque sea esta administración, sino que el querer de los trabajadores es tratar de amarrar un poco y colaborar a la administración de turno para que muestre que convencionalmente no es posible cubrir vacantes o hacer ascensos por temas políticos. Luego dice que con respecto al literal G, es también mirar en qué forma se plasma lo de los trabajadores que hace tiempo vienen esperando un ascenso, mirar cómo puede hacer la empresa para lograr la creación de Coordinación de Nóminas, Jefes de Cuadrilla de Recolección y Transporte y de Gestión Distribución, así como conductores de Corbones.

El ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao reafirma lo dicho por el señor Patiño Franco aclarando que la idea es reorganizar de tal manera que no todos los trabajadores tengan el mismo nivel tanto de cargo como salarial y dice que es



cuestión de aterrizar costos, mirar cuantos son y cuanto le vale a la empresa y termina dando varios ejemplos de operarios y conductores.

El doctor Javier Roa Restrepo dice que la empresa ya planteó su posición y que están muy de acuerdo pero que esa decisión es de resorte administrativo, que es una situación que ya está trazada y casi aprobada por la empresa, pero que es un procedimiento administrativo que no es fácil, que de hecho este tema está tratado en varias de las últimas actas de Comité Obrero y que este procedimiento no es posible hacerlo en este momento de manera convencional.

El señor Gerente refuerza todo lo dicho por el doctor Roa y dice que la empresa se va a reorganizar en sus procesos, que no se ha hecho por falta de presupuesto, que aspira a este año se pueda adelantar alguno de estos procesos y el año siguiente poder continuar con los demás.

Negociadores de ambas partes hacen sus comentarios y por último se concluye que no hay acuerdo sobre la inclusión de esta cláusula en la presente convención ya que son temas de orden administrativo.

Continuando con el siguiente punto del pliego, el señor Luis Fernando Patiño Franco lo lee nuevamente y dice que antes de entrar en discusión quiere aclarar que esta petición nada tiene que ver de manera personal con la doctora Claudia Milena Marín Montoya, pues nota que ha quedado en el ambiente como si su inclusión en la negociación fuera por sugerencia o petición de ella, dice que no es así, que esta petición fue presentada y discutida en la Asamblea General, pero es como las demás un querer de un gran número de trabajadores. Continúa diciendo que en este punto va a empezar por el final, o sea por el último párrafo, el cual tanto él como los demás negociadores del sindicato están de acuerdo en que la empresa no está preparada para conceder este tipo de licencias y saben lo que le implicaría si se aprobara, lo que quiere decir que este párrafo no será discutido en la presente negociación.

Continúa y dice que la primera parte del punto 13, tal y como él lo ve, el problema es de la empresa en el momento en que hace un encargo y no mira la disponibilidad presupuestal.

La doctora Elizabeth le interpela y le dice que ellos si miran la disponibilidad presupuestal pero sólo con el salario del trabajador de libre nombramiento y no con los beneficios convencionales del trabajador que está haciendo el encargo.

Negociadores de ambas partes hacen sus aportes y comentarios, traen ejemplos de trabajadores que tuvieron situaciones similares y plantean sus opiniones sin llegar a un acuerdo ya que de parte de la empresa se defiende lo expresado por ellos y de parte del sindicato sucede lo mismo, concluyendo por el lado de la empresa que no es prudente que un trabajador gane salario de libre nombramiento y remoción acompañado de beneficios convencionales y por el

sindicato que no es viable aceptar unas responsabilidades que a la larga no van a beneficiar al trabajador.

Los negociadores de ambas partes acuerdan que lo que se hace necesario por parte de las dos comisiones es hacer una redacción nueva de la cláusula en la cual no haya la posibilidad de interpretaciones contrarias a lo que realmente se quiere, razón por la cual se solicita un espacio de tiempo en el cual cada comisión traerá la redacción tal y como considera que deba quedar en la Convención.

Luego de este espacio de tiempo el señor Patiño Franco da la palabra al doctor Andrés Eduardo para que él colabore con la justificación; el doctor Andrés Eduardo por su parte inicia su intervención diciendo que lo hace más a título personal que como miembro de la comisión y que cree que el tema es casi que ilegal pues cada trabajador (oficial o de libre nombramiento) está regido o regulado por una legislación diferente, o sea que no se deben mezclar, o se es Trabajador Oficial, o se es Empleado Público. Por otro lado lo que sí le parece del todo injusto es que si un trabajador oficial reemplaza a uno de Libre Nombramiento en su periodo vacacional, ese trabajador oficial no reciba la remuneración del que está reemplazando con la justificación de la empresa de que el trabajador que salió a disfrutar sus vacaciones ya recibió su pago y pregunta a la empresa en que basan este criterio.

Luego trae a la mesa la cláusula 12 de la convención colectiva vigente: Encargos por vacaciones y otros y la lee en su totalidad y concluyen todos los negociadores que el párrafo de la misma, es contraria al primer inciso, que por lo tanto debería arreglarse en su contenido. Negociadores de ambas partes hacen sus aportes y comentarios y el doctor Roa Restrepo manifiesta que si bien este punto no fue incluido en el pliego de peticiones, si hay acuerdo entre las partes es posible realizar su revisión e incluirla en el presente pliego de peticiones. Todos los negociadores aprueban mirar la manera de modificar el texto para beneficio de las partes y para evitar interpretaciones diversas, por tal razón se conceden un espacio de tiempo para analizar la redacción de la Cláusula 12.

Luego de este espacio el doctor Roa dice que revisando la cláusula tal y como está en la convención 12 se puede mejorar su redacción y se plantea que quede de la siguiente manera:

#### **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 o de libre nombramiento o Empleado Público, de nivel distinto o escala salarial diferente, durante todo el periodo 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.** El encargo de trabajador oficial a Empleado Público suspende los beneficios económicos convencionales a nivel salarial.

Luego de leída por el doctor Roa se abre una gran discusión en la cual negociadores de ambas partes hacen comentarios, sugieren cambios, el doctor Roa pregunta cual es el texto sugerido por el sindicato y el presidente procede a dar lectura como sigue:

#### **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 periodo 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.** Esta cláusula se aplicará igualmente para situaciones de encargo de Trabajador Oficial a Empleado Público o de Libre nombramiento y remoción.

Los negociadores de ambas parte nuevamente hacen comentarios de lado y lado y concluyen que se hace necesario un análisis de la misma pues la idea es beneficiar y no perjudicar a los trabajadores pero hay que tener en cuenta los beneficios convencionales.


Por lo anterior se sugiere por parte de las comisiones terminar por hoy y citar para mañana martes 27 de Febrero a las 8:30 de la mañana, para que se traiga la redacción como debe quedar en la Convención.

Agotado el orden del día se levanta la sesión siendo las 12:25 y se firma por los asistentes.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

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

  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

  
Ingeniera YULVETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

Doctora CLAUDIA MILENA MARIN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES EDUARDO GIRALDO IBÁÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDOÑO HENAO  
Observador

Acta de Negociación – 06 del 26 de Febrero de 2018

**COMISION NEGOCIADORA  
CONVENCION COLECTIVA  
VIGENCIA 2018  
EPA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.**

**ACTA 06 DEL 27 DE FEBRERO DE 2018**

Fecha: Martes 27 de Febrero de 2018

Hora: 8:30 A.M.

Lugar: Sala de Juntas - Gerencia General EPA-E.S.P.

**ASISTENTES**

**Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.**

Ingeniero Carlos Alberto Hurtado Plazas, Gerente General y Negociador  
Doctor Gonzalo García Rivera, Director Financiero y Negociador  
Doctor Javier Roa Restrepo, Director Jurídico y Secretario General, y Negociador  
Doctora Elizabeth López Rojas, Subgerente Administrativa y Negociadora  
No asiste la Ingeniera Yulieth Duque Molina, Asesora

**Por SINTRAEPA E.S.P.**

Señor Luis Fernando Patiño Franco, Presidente Sintraepa y Negociador  
Doctora Claudia Milena Marín Montoya, Negociadora  
Doctor Andres Eduardo Giraldo Ibáñez, Negociador  
Señor Jhon Jáiro Torres Torres, Negociador  
Ingeniero Carlos Humberto Londoño Henao; Observador

Se da inicio a la reunión a las 8:50 de la mañana con un saludo de del doctor Javier Roa Restrepo quien dice que se continúa con la negociación, que las partes acordaron de manera mutua, revisar la cláusula número 12 de la Convención Colectiva, dice que ellos ven factible hacer propuestas de modificación a su texto y de paso dejar la cláusula número 13 tal y como esta, dice igualmente que tenemos pendiente la lectura y aprobación de las actas del día viernes 23 y lunes 26 de Febrero. Por lo tanto propone dar lectura a estas dos actas, hacerles los correctivos a que haya lugar y continuar con los puntos del pliego de peticiones.

Todos los negociadores manifiestan estar de acuerdo, razón por la cual se da la palabra a la señora Adriana Fernández Romero, secretaria de Actas, quien procede primero a dar lectura al Acta número 04 del día viernes 23 de Febrero de 2018, Luego de leída y con las correcciones del caso, se somete a consideración por parte del Moderador, doctor Javier Roa Restrepo y se aprueba por todos los asistentes. Luego se da lectura al Acta Número 05 del día Lunes 26 de Febrero de 2018. Luego de leída y con las correcciones del caso, se somete a consideración por parte del Moderador, doctor Javier Roa Restrepo y se aprueba por todos los asistentes.

Acto seguido el doctor Javier Roa Restrepo pregunta a los negociadores del sindicato si ellos trajeron un nuevo texto para la cláusula número 12, a lo cual el señor Luis Fernando Patiño, dice que la petición del sindicato es tal y como quedo cuando se finalizó la anterior reunión, y se lee el texto de la siguiente manera:

**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 periodo 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 de encargo de Trabajador Oficial a Funcionario Público o de Libre Nombramiento y Remoción.

Al respecto los negociadores de la Empresa manifiestan estar de acuerdo tal y como lo propone el sindicato pero adicionando en el parágrafo que el trabajador debe suspender durante el encargo los beneficios convencionales y luego de amplias exposiciones dicen que el texto propuesto por la empresa es como sigue:

**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 periodo 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 de encargo de Trabajador Oficial a Funcionario Público o de Libre Nombramiento y Remoción, caso en el cual se suspenderán los beneficios convencionales, salariales y prestacionales.

Aclara eso sí el doctor Roa Restrepo, que lo que si queda vivo es el derecho de sindicalización y/o de pertenecer a la Organización Sindical y que además de

lograr el texto adecuado quedaría aclarada también la Cláusula número 13. Negociadores de parte y parte hacen un extenso debate donde cada una plantea sus opiniones, dentro de lo cual tocan temas como la causación de primas de antigüedad y de otros factores prestacionales sin llegar a un consenso entre las partes.

El doctor Andrés Eduardo Giraldo Ibañez manifiesta que tal como está considerada por el Sindicato es clara y que igualmente es clara como la considera la Empresa, sino que él, muy a título personal, cree que este punto no debiera ser tratado a nivel Convencional, sino que debe ser vía concepto y justifica esta apreciación.

Al respecto el doctor Roa aclara que si es vía concepto seguirá prestándose a interpretaciones y la idea de la empresa es que no vuelvan a presentarse malos entendidos y que no persistan los problemas

Retoma el doctor Andrés Eduardo y dice que los negociadores del sindicato, desconocemos si hay jurisprudencia de las cortes en este sentido que puedan favorecer al trabajador oficial en estos eventos. Dice igualmente que puede suceder que exista jurisprudencia o que en un futuro se emitan conceptos o legislación favorecedores al trabajador y que si lo dejamos pactado convencionalmente, la empresa debe cumplir lo convencional.

El doctor Roa Restrepo manifiesta estar de acuerdo pero quiere que quede constancia en el acta que fue el deseo de la Empresa mejorar la redacción de una cláusula que no estaba incluida en el Pliego de Peticiones, pero que si esa es la decisión del Sindicato, la empresa continuará aplicando su decisión que el trabajador oficial que sea encargado del cargo de un Empleado Público o de Libre Nombramiento y Remoción, suspende automáticamente sus beneficios de carácter convencional a nivel salarial y prestacional.

Frente a la revisión de la cláusula 12 entonces queda como sigue, según acuerdo entre las partes por unanimidad:

#### **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 remplaza.

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 de encargo de Trabajador Oficial a Funcionario Público o de Libre Nombramiento y Remoción.

Por lo tanto queda claro en la mesa de negociación que la cláusula 13, se mantendrá tal y como está en la Convención Colectiva, por acuerdo entre las partes.

Igualmente queda claro que el punto siguiente de Permisos Remunerados, ya fue tratado en reunión anterior y se acordó por unanimidad en la mesa que no hará parte de esta negociación.

Acto seguido sigue el punto de dotaciones que se lee textualmente como quedó en el pliego:

#### **CLAUSULA 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 (3) dotaciones al año consistentes cada una en un par de guayos, un pantalón jean, una camisa bien confeccionada, una camiseta y una gorra.  
...
- g. Para el personal que labora en la Ptar la Marina, cuatro (4) overoles y cuatro pares de guantes adecuados para la función que allí se realiza.

El ingeniero Carlos Alberto Hurtado solicita aclaración al respecto y el señor presidente le aclara que en el literal a, se adicionó solicitar una camiseta y una gorra y que igualmente se adicionó el literal g., para el personal de la PTAR que no está en la presente convención. Al respecto se hacen comentarios de parte de ambas comisiones y se llama a los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes van aclarando las inquietudes de cada uno de los negociadores que preguntó concluyendo los siguientes puntos:

- La adición de una camiseta y una gorra tienen un alto costo presupuestal que no fue tenido en cuenta cuando se elaboró el presupuesto.
- Es necesario separar lo que es la dotación y los que son elementos de protección, que son de ley y no es necesario que sean incluidos en el punto de dotaciones, dentro de los cuales están la dotación del personal de la PTAR
- Los profesionales de Salud y Seguridad en el Trabajo aclaran que es obligación de la empresa ir cambiando los elementos de seguridad que se van deteriorando o dañando



- Se aprueba el literal a, y solicita por el señor gerente adicionar un párrafo donde se aclare que la camiseta y la gorra de las que trata el literal a, sea sólo para Operarios I y II de las Subgerencia Técnica, de Aguas.

Luego de estas apreciaciones toma la palabra el señor Luis Fernando Patiño Franco para informar que tiene una preocupación ya que varios funcionarios de la Empresa le han comunicado su inconformidad por la dotación del presente año, aclara que él es conocedor que muchos de estos trabajadores no utilizan la dotación, pero en aras de que todos los trabajadores con derecho a esta dotación, la luzcan con orgullo solicita muy comedidamente a la Administración primero entregar una dotación de muy buena calidad y que reúna las condiciones para que los trabajadores se sientan felices al usarla, pero de igual manera exigir el cumplimiento en el uso de la misma.

Al respecto la doctora Elizabeth López Roja dice que a pesar de la demora que han tenido en mostrar los avances de la presente dotación, ya tienen prácticamente listas las especificaciones técnicas, tanto en damas como en caballeros; informa de las reuniones que han sostenido y los avances de las mismas, porque la idea es dar la institucionalidad que la Empresa se merece y que todos los trabajadores que tengan derecho a la misma se muestren orgullosos de lucirla, aclara que habrá una mejora muy notoria, termina diciendo que cree que van por muy buen camino y que la idea es citar a unos integrantes de la Junta para mostrarles de primera mano cuando ya esté listo el diseño final. Tanto el doctor Roa Restrepo como el ingeniero Carlos Alberto Hurtado refuerzan ampliamente lo dicho por la Doctora Elizabeth López Rojas.

El señor Jhon Jairo Torres Torres, toma la palabra y hace una apreciación respecto a la dotación del personal de guadañas, diciendo que es el personal que más accidentes tiene por el diseño de su dotación, el cual no cumple con los requerimientos, los negociadores de la Empresa le hacen la aclaración pertinente y aclaran que hay casos específicos en los cuales el costo juega un papel trascendental. Se habla por parte de los negociadores de la Empresa de mirar entonces la posibilidad de mejorar la calidad pero aclara que para ello sería necesario disminuir la cantidad, ponen en la mesa la posibilidad de no negociarlo de inmediato sino mediante un Acta Extraconvencional.

Los negociadores de ambas partes hacen los comentarios y aportan las opiniones del caso destacando por parte del sindicato que en este momento no es factible tocar este punto, ya que informar a los trabajadores que en vez de cinco recibirán 4 dotaciones, así sean de mejor calidad, es algo que difícilmente tendrá acogida entre los asociados que se afectan.

Finalmente se dice por el doctor Roa Restrepo que la dotación del personal de Aseo seguirá tal y como está en el literal f, de la cláusula 21 de la Convención Colectiva Vigente.

Toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo dice que sólo quedan pendientes por negociar dos punto del pliego de peticiones, que son la número 8: Estabilidad Laboral y la 35: Vigencia de la presente Convención, y le da la palabra al señor Gerente quien procede a dar lectura al texto de la cláusula 8, tal y como está en el pliego de peticiones, a saber:

#### **CLAUSULA 8: ESTABILIDAD LABORAL**

La Empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores oficiales y, en consecuencia, los contratos de trabajo se darán por terminados única y exclusivamente 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.

En consecuencia, por ningún motivo, la Empresa podrá hacer uso de la figura de plazo pactado presuntivo, contemplado en el Artículo 47 Literal A del Decreto 2127 de 1945, como argumento o causal para dar por terminado el Contrato de Trabajo suscrito con sus trabajadores oficiales.

Luego de su lectura dan la palabra al señor Luis Fernando Patiño Franco, para que sustente esta petición. El señor Patiño Franco por su parte dice que iniciara su justificación diciendo que en la Asamblea General cuando se aprobó el Pliego de Peticiones, recibieron una queja sentida o regaño de los afiliados diciendo que durante los últimos años se ha llevado a negociación este punto y nunca ha habido un acuerdo entre las partes, dice que los que han sido negociadores han tratado de explicar a la base el tema del plazo presuntivo tal y como se trata en las negociaciones, pero que la mayoría de los afiliados no entienden esto y sí consideran que los negociadores han sido muy permisivos en el momento de negociar este punto. Dice igualmente que en este ocasión el doctor Andrés Eduardo complementará lo dicho por él y trae a colación el despido de uno o dos trabajadores a los cuales se les dio por terminado el contrato aplicando el Plazo Presuntivo, a sabiendas que eran muy buenos trabajadores, sin un llamado de atención en sus hojas de vida, pero que al parecer el tema de ellos fue más político, que el sindicato tiene muy claro que no va a defender a los que no sean buenos trabajadores y de hecho en los comités obreros han estado de acuerdo en la aplicación del plazo presuntivo cuando han sido malos trabajadores, termina diciendo que la Empresa debe tener argumentos sólidos y claros para desvincular a los trabajadores y que cree que lo que está muy claro es que en la Empresa no tenemos Estabilidad Laboral real pues cualquier contrato con el Plazo Presuntivo puede darse por terminado de seis en seis meses, y dicho esto procede a darle la palabra al doctor Andrés Eduardo para que él también colabore en la justificación de esta petición.

El doctor Andrés Eduardo dice que quiere invitar a los negociadores de la Empresa a recordar que el tema del plazo presuntivo se ha aplicado a su manera de ver de forma inapropiada, pues considera que su aplicación ha sido más por tema político que por tema laboral, trae a colación cuando fue utilizado para la desvinculación de más de 30 trabajadores dentro de los cuales se vio involucrada la doctora Elizabeth López Rojas, y explica a los negociadores que en ese evento

fue él quien tuvo que entregar de manera personal los oficios en los cuales se desvinculaba a estos trabajadores utilizando el Plazo Presuntivo.

Dice igualmente que él cree que en la Empresa hay muchos trabajadores que no dan el rendimiento laboral que necesita la EPA, pero que como estos trabajadores cuentan con un respaldo, la empresa no utiliza el Plazo Presuntivo para dar por terminado estos contratos y recalca que esto causa malestar en los que sí son buenos trabajadores y puede llevar a dañar a estos trabajadores.

Considera que la Empresa en vez de utilizar este Plazo presuntivo, debiera de implementar mecanismos o argumentos que hay en la Ley para terminar contratos de trabajos.

Comenta que la propuesta del sindicato no debe ser tomada como algo descabellado pues lo único que están solicitando es la aplicación de las justas causas para las desvinculaciones y no la utilización del Plazo Presuntivo.

Hace varios planteamientos y trae a la mesa ejemplos de casos que se han dado al interior de la Empresa y termina diciendo que esta es una petición con argumentos y razonable que debe ser analizada por la Empresa.

La doctora Elizabeth López Rojas dice que tal como lo han expresado los negociadores del sindicato el problema de estos trabajadores de regular rendimiento es que no tienen ningún sentido de pertenencia con la empresa y que utilizando una expresión, podría decir que no son malos o regulares sino perversos, dice que otro problema que tienen es con los mismos gestores, que en muchas ocasiones se quejan de determinados trabajadores, pero nunca lo hacen por escrito y que lo mismo sucede con trabajadores que hacen comentarios de otros pero a la hora de dar la cara no lo hacen. Dice que ella regresó a la Empresa después de 20 años y encontró casi las mismas caras, la misma gente con los mismos vicios o problemas y esto la aterró, pero que la idea es mejorar que ella está convencida que debe haber un cambio al interior de la empresa, dice igualmente que el plazo presuntivo la empresa lo está utilizando como una justa causa legal y aunque a ninguno de los directivos les gusta, es un argumento legal para dar por terminados los contratos de trabajo. Este tema es igualmente justificado por los demás negociadores de la empresa.

El ingeniero Carlos Humberto Londoño, dice que haciendo un paréntesis en alguna ocasión, él denunció a un trabajador y aportó pruebas que allegó a Talento Humano, pero nunca pasó nada.

El señor Gerente ingeniero Carlos Alberto Hurtado, dice que hay dos situaciones diferentes, la ley que faculta la aplicación del plazo presuntivo la cual salió en el año de 1945 y la aplicación de las otras justas causas también se han utilizado para dar por terminados los contratos de trabajo a término indefinido, incluso la empresa ha llevado las de perder y trae a colación un ejemplo de un trabajador al cual se le comprobaron sus fallas y que luego pese a ello un juez ordenó el reintegro porque a última hora el principal testigo se retractó de la acusación y de otro trabajador a quien también se le aplicó una Justa causa, interpuso una tutela

y ahí está en la Empresa. Considera que es potestad de la Empresa seguir teniendo este elemento del plazo presuntivo como una herramienta para poder desvincular de la empresa un determinado trabajador. Aclara que no es una norma que se inventó la empresa, sino que está debidamente reglamentada y ha sido materia de jurisprudencia y puede ser aplicada a los trabajadores oficiales.

El doctor Javier Roa Restrepo por su parte apoya todo lo expresado por el señor Gerente y manifiesta que el anterior Presidente del Sindicato puso en contexto nacional e internacional este tema del plazo presuntivo y que lo quiso hacer ver como si en la empresa se estuviera dando una masacre laboral y que fue tarea de él y de la Administración refutar estas apreciaciones. Siempre ha sido una cláusula que se ha denunciado por parte del sindicato en los pliegos de peticiones presentado en los últimos seis años en la empresa y no es que los negociadores hayan sido débiles en la argumentación para su negociación o que se hayan acomodado a lo que piensa la empresa, fue que entendieron que el plazo presuntivo es una causa legal para dar por terminado el contrato a término indefinido y que la empresa no lo ha utilizado en forma indiscriminada y masiva. Empresas Públicas de Armenia con más de 550 trabajadores oficiales ha utilizado esporádicamente esta herramienta legal, es más, cuando lo han hecho, como lo dijo el presidente del sindicato, se les ha informado a los integrantes del Comité obrero patronal previamente la decisión de la empresa. Si se ha hecho, es una o dos veces por año en los últimos seis años, Eso no es un manejo irracional, injusto o masivo del plazo presuntivo, frente a más de 550 trabajadores que tienen esta modalidad de vinculación. Quiere decir ello, que la empresa ha garantizado la estabilidad laboral de los trabajadores de EPA y no es cierto, además de ser cosa juzgada en la jurisdicción ordinaria laboral, esa afirmación que se hace aquí, de que fue por causa política. En primera y segunda instancia se ha exonerado a la empresa de cualquier responsabilidad al respecto, quedando solo ese argumento como chismes de pasillo. Frente a la legalidad en la aplicación del plazo presuntivo, igualmente hay cosa juzgada al determinarse en varios fallos que dicha aplicación por parte de la empresa es constitucional y legal. Así lo ha reiterado la jurisprudencia y la doctrina y lo hemos manifestado en pasadas ocasiones y ahora, lo reiteramos, para que no se someta a los trabajadores a gastos innecesarios, llevando estas discusiones de orden jurídico a otras instancias, que si bien tienen todo el derecho de hacerlo, también es nuestra obligación advertir que ello no es viable por tratarse de un conflicto jurídico.

Piensa que esta puede ser una petición justa y lógica, pero no es tema que la empresa esté dispuesta a negociar. Manifiesta que dentro del universo de los trabajadores oficiales el uso del plazo presuntivo ha sido racional y ratifica que del 100% de los trabajadores más del 97% goza de estabilidad laboral. Manifiesta que en este momento se debe mantener la cláusula tal y como está. No ha sido directriz de administración alguna, por lo menos en los últimos seis años, aplicar el plazo presuntivo de forma masiva y mucho menos por causas de indole político. Su aplicación ha sido estrictamente por causas de orden legal. El alcalde de la ciudad y el gerente de la empresa, así lo han hecho saber de la organización sindical y así se ha cumplido.

Negociadores de parte y parte hacen una extensa discusión en la cual cada uno expresa sus opiniones y criterios, pero se concluye que no hay acuerdo posible en el sentido de negociar esta cláusula.

Ante esto el doctor Andrés Eduardo explica que jurídicamente y como el sindicato quiere llevar esto hasta la última instancia, continuaría un tribunal de arbitramento en el cual cada una de las partes nombra un árbitro y el tercero es escogido de común acuerdo, que estos tres funcionarios son pagados por el Ministerio de Trabajo. Dice que de acuerdo a consultas que realizó estos árbitros pueden:

- Dirimir sólo en conflictos económicos
- Dirimir sólo en conflictos jurídicos
- Dirimir en ambos conflictos

El doctor Roa manifiesta que tal y como sucedió frente al Tribunal de arbitramento en lo relativo a los contratos de trabajo del personal de Aseo, estos tribunales sólo dirimen conflictos de orden económico y recalca además que estos árbitros son pagados por la empresa y por el sindicato. En el tema de la cancelación de honorarios el señor presidente del sindicato manifiesta que efectivamente en el anterior tribunal de arbitramento el sindicato asumió ese pago, lo mismo que la empresa.

El doctor Andrés Eduardo le dice que igualmente habría que hacerlo porque es como agotar el conducto regular.

Se abre otra amplia discusión y exposición de pensamientos y criterios por parte de ambas comisiones y de parte de la empresa se hace un llamado a no llevar este punto a esos extremos con el argumento que el costo es en dinero y en un deterioro de las relaciones que siempre en todas las negociaciones han terminado en los mejores términos y se solicita la posibilidad de informar a la Asamblea General, ya que es un derecho inalienable, para que sea en ese escenario donde se tome una decisión definitiva.

Acto seguido se toca el siguiente punto del pliego de peticiones:

### **CLAUSULA 35: VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

La presente convención colectiva de trabajo, tendrá vigencia de dos años contados a partir del 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, con excepción de la cláusula numero 24 Aumento de Salarios, la cual solo tendrá vigencia convencional hasta el 31 de diciembre de 2018.

Luego de leída toma la palabra el doctor Javier Roa Restrepo, quien manifiesta que la Empresa en esta ocasión se reserva la voluntad de firmar a dos años y que la propuesta de ellos es que sólo sea para la Vigencia de 2018, situación que es

corroborada por el señor Gerente quien dice que bajo los presentes parámetros no ven conveniente negociar a dos años y termina diciendo que a un año es lo ideal, por el tema presupuestal y para que tanto la empresa como el sindicato tengan la libertad de tomar decisiones.

Ante esto el señor presidente del sindicato Luis Fernando Patiño Franco, manifiesta que no le parece justo un desgaste nuevamente por un año, pero ante la decisión de la Empresa de que sea sólo aun año pregunta a cada uno de los negociadores si están de acuerdo en que la vigencia sea sólo a un año y todos manifiestan estar de acuerdo.

Ante esto se dejan por escrito los acuerdos a los cuales se llegaron en la presente negociación, a saber:

#### **CLAUSULA 5.2.2. BECAS**

La Empresa reconocerá y pagará la suma de Cuatro Mil Setecientos Treinta (4.730) 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 5.3.1 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 seiscientos cincuenta (1650) 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 y la coordinación y realización de las actividades estarán a cargo por parte del Sindicato por el Presidente(a) y/o Tesorero(a) y por parte de la Empresa por Talento Humano y/o la Subgerencia Administrativa.

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

La Empresa presupuestará anualmente para este rubro MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (1.250) 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 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 remplaza.

Para el encargo durante el período 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 de encargo de Trabajador Oficial a Funcionario Público o de Libre Nombramiento y Remoción.

### **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 (3) dotaciones al año consistentes cada una en un par de guayos, un pantalón jean, una camisa bien confeccionada, una camiseta y una gorra.
- 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.

**PARAGRAFO:** La camiseta y la gorra de las que trata el literal a, será sólo para Operarios I y II de las Subgerencias Técnica y de Aguas

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.

#### **CLAUSULA 24: AUMENTO DE SALARIOS:**

Para el año 2018, la Empresa aumentará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados el 7.0% más sobre el salario devengado por cada trabajador a Diciembre 31 de 2017.

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

#### **CLAUSULA 35: VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:**


La presente Convención Colectiva de trabajo, tendrá vigencia de un año contados a partir del Primero (1º) de enero de 2018 y hasta el treinta y uno (31) diciembre de dos mil dieciocho (2018).

Por último, toma la palabra el doctor Roa Restrepo quien manifiesta que ya se terminó con la presente negociación la cual como siempre estuvo enmarcada por la dignidad y el respeto entre todos los miembros de las comisiones negociadoras, se presentan los agradecimientos de las partes y se cita para el día 10 de Marzo a las 7:00 a.m., para dar lectura, aprobación y firma a la presente acta.

Acta de Negociación – 06 del 26 de Febrero de 2018

Se firma por quienes en ella intervinieron.

Por Empresas Públicas de Armenia E.S.P.

  
Ingeniero CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General y Negociador

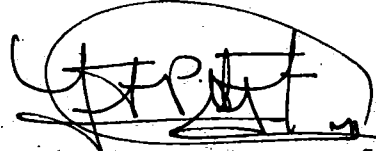
  
Doctor JAVIER ROA RESTREPO  
Director Jurídico y Secretario General, y Negociador

  
Doctor GONZALO GARCÍA RIVERA  
Director Financiero y Negociador

  
Doctora ELIZABETH LOPEZ ROJAS  
Subgerente Administrativa y Negociadora

Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA  
Invitada Asesora de EPA

Por SINTRAEPA E.S.P.

  
Señor LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO  
Presidente Sintraepa y Negociador

  
Doctora CLAUDIA MILENA MARÍN MONTOYA  
Negociadora

  
Doctor ANDRES EDUARDO GIRALDO IBAÑEZ  
Negociador

  
Señor JHON JAIRO TORRES TORRES  
Negociador

  
Ingeniero CARLOS HUMBERTO LONDONO HENAO  
Observador

Elaboró: Adriana Fernández Romero