



| | |
|--|--|
| MINTRABAJO | No. Radicado 06EI201833210000003891 |
| | Fecha 2018-12-14 02:47:38 pm |
| Remitente | INSPECCIÓN DUITAMA |
| Destinatario | Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL |
| Anexos | 1 Folios 1 |
|  COR06EI201833210000003891 | |

Duitama, 10 Diciembre de 2018

Al responder por favor citar este número de radicado
9015238-269

114

MEMORANDO:

PARA: COORDINADOR GRUPO ARCHIVO SINDICAL
MINISTERIO DE TRABAJO

DE : INSPECTORA DE TRABAJO DE DUITAMA

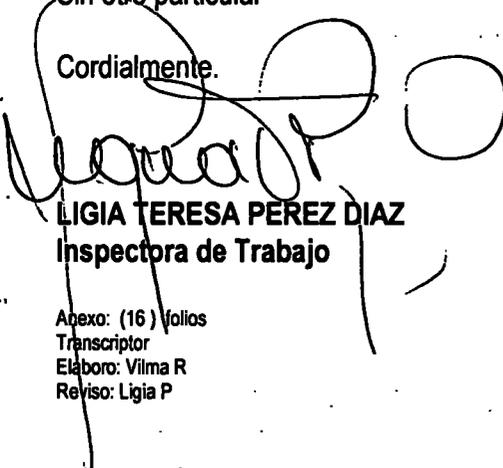
ASUNTO: Envío Documentos

Respetado Doctor:

Me permito enviar Formato constancia de depósito de convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales de la COMPAÑÍA ELECTRICA SOCHAGOTA S.A. E.S.P.y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA ELECTRICA SOCHAGOTA "SINTRACES" Registro número 05 de fecha 10 de Diciembre de 2018.

Sin otro particular

Cordialmente.



LIGIA TERESA PEREZ DIAZ
Inspectora de Trabajo

Anexo: (16) folios
Transcriptor
Elaboro: Vilma R
Reviso: Ligia P

19840

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

Dirección Territorial de Boyaca
 Inspector de Trabajo Duitama

Número 05

| | | | | | | | |
|----------------|---------|---------------|----|----|------|-------------|-----------|
| CIUDAD: | Duitama | FECHA: | 10 | 12 | 2018 | HORA | 2:37 p.m. |
|----------------|---------|---------------|----|----|------|-------------|-----------|

DEPOSITANTE

| | | | |
|-------------------------------------|--|---------------------------|-------------------------|
| NOMBRE | ANDRES BARCO MUÑOZ / MAURO HERNAN VARGAS AVILA | | |
| No. IDENTIFICACIÓN | 80.420.627 | 7.160.226 | |
| CALIDAD | DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS / PRESIDENTE SINDICATO | | |
| DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA | Calle 90 no 13 A – 20 Ofc 601 Bogotá/ Calle 8 No 22 – 27 Duitama | | |
| No. TELÉFONO | 6501220 / 3168758012 | Correo Electrónico | andres.barco@ces.com.co |

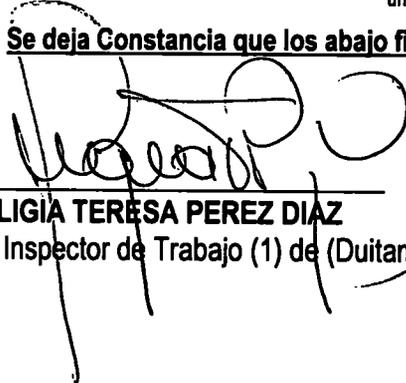
TIPO DE DEPÓSITO

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|--------------|-------------------|--|
| HACE EL DEPOSITO DE | Convención Colectiva | X | Pacto Colectivo | | Contrato Sindical | |
| CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA | COMPAÑÍA ELECTRICA SOCHAGOTA S.A. E.S.P. | | | | | |
| Y | Organización Sindical | | | Trabajadores | | |
| SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small> | SINDICATO DE TRABAJADORES DE LS COMPAÑIA ELECTRICA SOCHAGOTA "SINTRACES" | | | | | |
| CUYA VIGENCIA ES | 1 DE OCTUBRE DE 2018 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021 | | | | | |
| No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small> | 121 | | AMBITO DE APLICACION | | Nacional | |
| | | | | | Regional | |
| | | | | | Local | |
| REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small> | | | No. Folios | | 14 | |

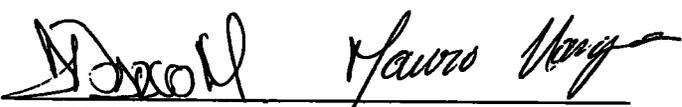
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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.



LIGIA TERESA PEREZ DIAZ
 Inspector de Trabajo (1) de (Duitama)



ANDRES BARCO / MAURO HERNAN VARGAS A
 El Depositante

sochagota

C. E. S.

Compañía Eléctrica de Sochagota S.A. E.S.P.

Paipa, 10 de Diciembre de 2018,

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Inspección de Trabajo
Duitama

| | |
|-------------------------------|-------------------------|
| MINISTERIO DEL TRABAJO | |
| INSPECCIÓN DE TRABAJO DUITAMA | |
| FECHA | 10-12-2018 HORA 2:37 PM |
| No. RADICACIÓN | 466 |
| 1 Folio 140 anexos | |

Respetados señores,

De atenta manera nos dirigimos a ustedes con el fin de realizar el trámite de depósito ante el Ministerio del Trabajo de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre la Compañía Eléctrica de Sochagota S.A. E.S.P. "CES" y el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Eléctrica de Sochagota S.A. E.S.P. "SINTRACES" el pasado martes 04 de diciembre de 2018, de conformidad con el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cordialmente,


ANDRÉS BARCO M
Director de Recursos Humanos


MAURO HERNÁN VARGAS
Presidente Sintraces

**CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITA ENTRE LA
COMPAÑÍA ELÉCTRICA DE SOCHAGOTA S.A. ESP (CES) Y EL SINDICATO
DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA ELÉCTRICA DE SOCHAGOTA
(SINTRACES) 2018 - 2021**

Artículo 1. Partes contratantes.

La presente Convención Colectiva obliga de una parte a la COMPAÑÍA ELÉCTRICA DE SOCHAGOTA S.A. ESP o como se denomine en el futuro quien en adelante se llamará CES, y de otra parte, al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA ELÉCTRICA DE SOCHAGOTA (SINTRACES) o como se denomine en el futuro, quien en adelante se denominará el Sindicato, como representante de sus afiliados en materias individuales o Colectivas de índole laboral de acuerdo a las normas legales vigentes.

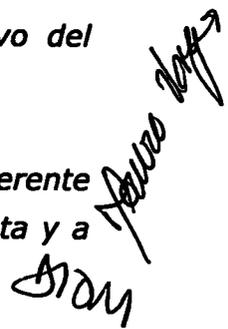
En caso que los accionistas decidan vender total o parcialmente a CES a otra u otras empresas, este acto jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores, individuales y colectivos, celebrados con anterioridad a dicha venta, con todos los derechos, obligaciones y beneficios conforme a la Ley.

CES y el Sindicato están obligados a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no incurrir en la violación de sus cláusulas y a cumplirla fielmente.

Artículo 2. Campo de aplicación

La presente Convención Colectiva aplica a los trabajadores de CES de acuerdo a lo establecido en los artículos No. 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo vinculados directamente mediante un contrato laboral vigente.

Esta Convención no beneficiará a quienes ocupen los cargos de Gerente General, Gerente Financiero y Administrativo, Gerente Suplente de Planta y a

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

los practicantes o pasantes universitarios o como se denominen estos cargos en el futuro.

Artículo 3. Cuota Sindical

CES descontará a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva la cuota sindical establecida en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, hoy artículo 68 de la ley 50 de 1990. Este descuento se efectuará de acuerdo a lo contemplado en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 4. Cuota Sindical Extraordinaria.

CES descontará a los trabajadores sindicalizados, una cuota extraordinaria por beneficio de la Convención correspondiente al valor de quince (15) días del aumento salarial mensual por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva. Esta cuota se pagará al Sindicato dentro de los cinco (5) días siguientes al descuento.

Artículo 5. Permisos para la Negociación Colectiva.

CES dará permiso permanente remunerado a cinco (5) negociadores durante la etapa de arreglo directo con la empresa; para la remuneración de esos días se le respetará la rotación del turno programado.

CES suministrará el almuerzo a los negociadores del Sindicato durante los días de reunión dentro de la etapa de arreglo directo. Así mismo proporcionará el transporte de la comisión negociadora desde su lugar de residencia hasta el lugar donde se lleven a cabo las reuniones.

STUM

Fernando Lopez

Artículo 6. Permisos Sindicales.

CES otorgará en total sesenta (60) días hábiles acumulables de permiso remunerado al año para los miembros del Sindicato. Los permisos deberán solicitarse a CES al inicio de cada mes o como mínimo con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y serán aprobados, en caso que no afecten el mantenimiento de emergencia y no generen inconvenientes graves en la operación.

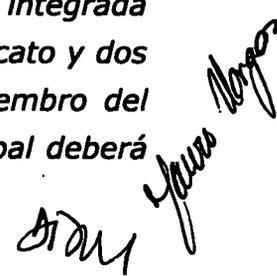
La empresa reservará dentro del plan de capacitación externa una (1) capacitación externa por semestre para los miembros principales de la Junta Directiva del Sindicato. El sindicato deberá presentar ante el Departamento de Recursos Humanos el plan de capacitación, para su aprobación y posterior inclusión dentro del plan anual de capacitación.

Artículo 7. Auxilio para el Sindicato.

CES otorgará un auxilio para el funcionamiento del Sindicato de treinta y cinco millones de pesos M/Cte. (\$35.000.000) por la vigencia de la Convención, pagaderos de la siguiente manera: Dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la firma de la Convención CES consignará a favor del Sindicato la totalidad del auxilio. Las partes acuerdan que la sede del Sindicato estará fuera de las instalaciones de CES.

Artículo 8. Comité de Relaciones Laborales (CORELA)

CES y el Sindicato conformarán un Comité de Relaciones Laborales integrada por dos (2) representantes de CES, dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes de los trabajadores no sindicalizados. Cada miembro del Comité tendrá su suplente. En caso de ausencia del miembro principal deberá asistir su suplente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan Rojas', is written in the bottom right corner of the page.

Este comité sesionará de manera trimestral contribuyendo a la solución de conflictos laborales. Los miembros de este comité no gozarán de fuero sindical.

Artículo 9. Igualdad de trato.

CES y el Sindicato se comprometen a dar un trato igual a todos sus trabajadores. En consecuencia no habrá ningún tipo de discriminación de género, raza, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, condición social, ni acoso laboral alguno por las mismas razones.

Artículo 10. Estabilidad Laboral

Si CES llegare a despedir a algún trabajador beneficiario de la presente Convención sin justa causa le pagará la indemnización de ley, más un treinta y cinco por ciento (35%) del valor de la misma.

Artículo 11. Vacantes y reemplazos

a) Vacantes

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, las vacantes que se deban ocupar en CES, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta la experiencia y valorando la destreza y la disposición del trabajador para el desempeño de la labor según el perfil y los requisitos exigidos para el cargo de acuerdo al procedimiento establecido por CES, el que se hará público por parte de Recursos Humanos.

De declararse desierto el concurso, la administración tendrá la facultad de vincular personal externo mediante concurso abierto.

STAM
Herrera

Para las labores misionales de CES, en ningún caso se empleará personal contratista o suministrado por terceros, serán ocupadas exclusivamente por trabajadores de planta con contrato directo en concordancia con la normatividad vigente contra la tercerización.

b) Reemplazos

Cuando por comunicación escrita del Jefe del Departamento donde se desempeña el trabajador informe a Recursos Humanos que un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva está encargado de un cargo de mayor responsabilidad, este tendrá derecho a recibir durante los días del reemplazo la diferencia del salario básico diario de acuerdo con el salario fijado por CES para los dos cargos.

Artículo 12. Salario Mínimo Empresarial

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo (2018) ningún trabajador directo devengará menos de un millón quinientos setenta y dos mil pesos M/Cte. (\$1 ' 572.000.00).

Este salario se incrementará el 1º de octubre de 2019 y el 1º de octubre de 2020 en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios de los trabajadores.

Artículo 13. Incremento Salarial

CES incrementó los salarios del personal sindicalizado y beneficiario de la Convención a partir del primero (1) de Octubre de 2018 y hasta el treinta (30) de septiembre de 2019 en el cinco coma cinco por ciento (5,5%), (IPC total nacional certificado por el DANE para el período comprendido entre el primero (1) de Octubre de 2017 hasta el treinta (30) de Septiembre de 2018 (3,23%) más dos punto veintisiete (2.27) puntos).

Handwritten signatures and initials.

Para el segundo año de vigencia, CES incrementará los salarios del personal sindicalizado y beneficiario de la Convención a partir del primero (1) de Octubre de 2019 y hasta el treinta (30) de septiembre de 2020 en el IPC total nacional certificado por el DANE para el período comprendido entre el primero (1) de octubre de 2018 hasta el treinta (30) de Septiembre de 2019 más uno punto veinticinco (1.25) puntos (IPC + 1.25).

Para el tercer año de vigencia, CES incrementará los salarios del personal sindicalizado y beneficiario de la Convención a partir del primero (1) de Octubre de 2020 y hasta el treinta (30) de septiembre de 2021 en el IPC total nacional certificado por el DANE para el período comprendido entre el primero (1) de octubre de 2019 hasta el treinta (30) de Septiembre de 2020 más uno punto veinticinco (1.25) puntos (IPC + 1.25).

Artículo 14. Prima Extralegal de Febrero

CES reconocerá con la nómina del mes de Febrero de cada año a sus trabajadores beneficiarios de la presente Convención, una prima extralegal que podrá ser hasta del ciento veinte por ciento (120%) de su salario básico mensual. Esta prima esta sujeta al cumplimiento de metas establecidas por CES. La presente prima no constituye salario.

Artículo 15. Prima Extralegal de Junio

CES reconocerá a sus trabajadores con la nómina del mes de junio de cada año de vigencia una prima equivalente a dieciséis (16) días de salario mínimo empresarial. En caso que durante el 1^{er} semestre el porcentaje de salidas forzadas sea inferior al dos por ciento (2%) pero superior al uno por ciento (1%) se darán dos (2) días adicionales. Si el porcentaje de salidas forzadas es inferior al uno por ciento (1%) se darán otros dos (2) días adicionales.

SON
Franco Lopez

Salidas forzadas: Se calcula como la suma del tiempo en que la planta está indisponible por paradas forzadas no planeadas, dividido por el tiempo total semestral de 4380 horas.

El tiempo indisponible se toma desde la salida de la unidad hasta conseguir el respaldo en el mercado secundario. Dicho respaldo se puede conseguir 40 horas después de declarada la indisponibilidad. Por lo tanto, el máximo tiempo de una salida forzada sería de 40 horas.

El límite máximo es 2%.

$$KPI = \frac{\text{Tiempo indisponible por paradas forzadas [h]}}{4380 [h]} * 100 \leq 2\%$$

El pago de esta prima será proporcional al tiempo de servicios dentro del primer semestre de cada año, no será salario ni tendrá efectos prestacionales.

Artículo 16. Prima Extralegal de Diciembre

CES reconocerá a sus trabajadores con la nómina del mes de Diciembre de cada año de vigencia una prima equivalente a dieciséis (16) días de salario mínimo empresarial. En caso que durante el 2^{do} semestre el porcentaje de salidas forzadas sea inferior al dos por ciento (2%) pero superior al uno por ciento (1%) se darán dos (2) días adicionales. Si el porcentaje de salidas forzadas es inferior al uno por ciento (1%) se darán otros dos (2) días adicionales.

Salidas forzadas: Se calcula como la suma del tiempo en que la planta está indisponible por paradas forzadas no planeadas, dividido por el tiempo total semestral de 4380 horas.

El tiempo indisponible se toma desde la salida de la unidad hasta conseguir el respaldo en el mercado secundario. Dicho respaldo se puede conseguir 40

Alonso Vargas
STAU

horas después de declarada la indisponibilidad. Por lo tanto, el máximo tiempo de una salida forzada sería de 40 horas.

El límite máximo es 2%.

$$KPI = \frac{\text{Tiempo indisponible por paradas forzadas [h]}}{4380 [h]} * 100 \leq 2\%$$

El pago de esta prima será proporcional al tiempo de servicios dentro del segundo semestre de cada año, no será salario ni tendrá efectos prestacionales.

Artículo 17. Prima Extralegal de Antigüedad

CES reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención que cumplan cinco (5) años al servicio de CES en el mes en el que cumplan su aniversario una prima no constitutiva de salario por valor de medio (0,5) salario básico mensual del trabajador, al cumplir diez (10) años se les otorgará una prima no constitutiva de salario por valor de un (1) salario básico mensual del trabajador, al cumplir quince (15) años se les otorgará una prima no constitutiva de salario por valor de dos (2) salarios mensuales básicos del trabajador y al cumplir veinte (20) años al servicio de CES se les otorgará una prima no constitutiva de salario por valor de tres (3) salarios básicos mensuales del trabajador. El anterior será el valor máximo entregado por CES; por tal motivo en los aniversarios subsiguientes si los hubiese: veinticinco (25), treinta (30) años etc., el valor de la prima será igual a la de los veinte (20) años

Artículo 18. Prima Extralegal de Vacaciones

Durante la vigencia de la convención y cuando un trabajador salga a disfrutar de sus vacaciones, y/o si a la terminación del contrato de trabajo existen

Paula Narva
[Firma]

vacaciones pendientes, la Empresa reconocerá una prima no salarial equivalente a veintiocho (28) días de salario mínimo empresarial por periodo.

Parágrafo. Cuando las vacaciones vayan a ser compensados (mitad en tiempo y mitad en dinero) o deban fraccionarse para ser disfrutadas, la prima se reconocerá en su totalidad en el primer periodo en que ellas se disfruten.

Artículo 19. Auxilio funerario.

CES contratará un plan exequial para el trabajador y su grupo familiar y cancelará el cincuenta por ciento (50%) del valor de la póliza de exequias escogida por el trabajador, acogiéndose a la regulación de esta. El trabajador cancelará el cincuenta por ciento (50%) restante en la nómina del mes de Junio de cada año.

Artículo 20. Auxilio de anteojos.

CES otorgará una vez al año un auxilio de anteojos, no constitutivo de salario, para cada trabajador beneficiario de esta Convención por valor de doscientos cincuenta mil pesos M/Cte. (\$250.000).

- *Este auxilio se entrega una (1) vez al año por trabajador*
- *No es acumulable.*
- *Solo aplica para los anteojos del trabajador.*
- *Aplica únicamente para anteojos recetados.*
- *El trabajador deberá entregar en Recursos Humanos la fórmula y la factura original para que en la siguiente nómina le sea desembolsado el valor del auxilio.*

Para el segundo y tercer periodo de vigencia convencional este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al IPC total nacional.

Arday
Yanina Lopez

Artículo 21. Dotación

CES continuará otorgando a los trabajadores de campo la dotación que consta de cuatro (4) uniformes al año y continuará reponiendo el calzado por desgaste o daño, previa autorización del jefe directo. Adicionalmente continuará otorgando los elementos de protección personal definidos por el Departamento de Medio Ambiente y Seguridad Industrial.

Artículo 22. Alimentación.

CES dispondrá en la planta de Paipa de las instalaciones necesarias para que sus trabajadores tomen sus alimentos y proveerá la alimentación según los turnos de trabajo que se ordenen y en Bogotá D.C., a través del sistema que más convenga.

- *A este beneficio solo tendrán derecho los trabajadores que se encuentren laborando y que dentro del turno correspondiente deban tomar los alimentos ordinarios. Si el turno comienza o termina antes o después de la hora programada, solo se tendrá derecho a una comida adicional previo análisis y autorización de Recursos Humanos.*
- *El servicio de alimentación podrá ser administrado por CES directamente, a través de contratistas y/o por cualquier medio o sistema que conlleve un beneficio similar.*

Artículo 23. Transporte.

CES mantendrá el servicio de transporte para los trabajadores en las condiciones que actualmente lo presta. Para los trabajadores beneficiarios de esta Convención que desempeñan sus labores en Bogotá D.C. se les reconocerá el valor correspondiente a la tarifa de Transmilenio por el número de días hábiles del mes multiplicada por dos (2) recorridos.

JDM

Marzo 2016

Artículo 24. Permisos

Durante la vigencia de la presente Convención, CES reconocerá a los trabajadores beneficiarios de ésta, los siguientes permisos remunerados adicionales a los establecidos en la Ley:

- 1. **Matrimonio.** Un permiso remunerado de cinco (5) días, cuando el trabajador contraiga matrimonio civil o religioso. La ausencia deberá ser legalizada con la partida de matrimonio o el documento notarial correspondiente. Si la ausencia no es legalizada los días serán descontados, sin perjuicio de las acciones disciplinarias correspondientes.*

- 2. **Calamidad doméstica.** El jefe inmediato otorgará de uno (1) a tres (3) días de permiso remunerado por calamidad doméstica comprobada dependiendo de la gravedad del evento. El permiso requerirá en todo caso una aprobación previa y escrita por parte del jefe, quien podrá solicitar los documentos soporte que considere necesarios.*

Artículo 25. Créditos.

La empresa realizará préstamos para vivienda y educación a sus trabajadores beneficiarios de esta Convención que cumplan con las condiciones establecidas en el procedimiento definido por la empresa, anexo a esta Convención.

Vivienda

La empresa continuará haciendo préstamos para vivienda a sus trabajadores que lleven trabajando en CES más de tres (03) años con la siguiente finalidad:

- a) Adquisición de vivienda de habitación para el trabajador y su familia con su terreno.*
- b) Construcción de vivienda de habitación para el trabajador y su familia en terreno que sea de propiedad del trabajador, de su conyugue o compañera permanente.*

ADAM
HARRIS

- c) *Adquisición de terreno que sea destinado únicamente para la construcción futura de vivienda de habitación para el trabajador y su familia.*
- d) *Reparación, mejora y/o ampliación de vivienda de habitación del trabajador y su familia.*
- e) *Cancelación de gravámenes hipotecarios sobre la casa de habitación del trabajador.*
- f) *Cambio de la vivienda de habitación del trabajador y su familia.*

La cuantía máxima será la suma de setenta (70) millones y se desembolsarán teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- *A un interés efectivo anual del 75% de DTF a 90 días certificado por la superintendencia financiera al 30 de Septiembre, para los trabajadores que devenguen salarios de hasta \$4.200.000. El plazo máximo de cancelación será de nueve (9) años o el tiempo que reste para percibir la pensión legal de vejez.*
- *A un interés efectivo anual del DTF a 90 días certificado por la superintendencia financiera al 30 de Septiembre, para los trabajadores que devenguen salarios entre \$4.200.001 y \$7.600.000. El plazo de cancelación será máximo de nueve (9) años o el tiempo que reste para percibir la pensión legal de vejez.*
- *A un interés efectivo anual del DTF a 90 días certificado por la superintendencia financiera al 30 de Septiembre, más uno punto cinco (1.5) puntos. (DTF a 90 días + 1.5) para los trabajadores que devenguen salarios de más de \$7.600.001. El plazo de cancelación será de máximo nueve (9) años o el tiempo que reste para percibir la pensión legal de vejez.*

Parágrafo I. Los salarios de referencia se actualizarán cada 1 de octubre de cada vigencia de la convención en la misma proporción del incremento de salarios.

SDM

Teodoro Rojas

Parágrafo II. El diferencial entre la tasa de interés efectivamente pagada por el empleado y la tasa de interés de mercado no constituye salario para ningún efecto.

Estudio

La empresa continuará haciendo préstamos para la educación de sus trabajadores con el fin que puedan realizar el pago de la matrícula de estudios universitarios, técnicos o tecnológicos del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos. Es necesario presentar el recibo de matrícula donde se soporte el valor del préstamo.

La cuantía máxima será el valor de la matrícula y se desembolsarán teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- A un interés efectivo anual del cero por ciento (0%) para los trabajadores que devenguen salarios de hasta \$4.200.000. El plazo máximo de cancelación será de seis (6) meses.*
- A un interés efectivo anual del tres por ciento (3%) para los trabajadores que devenguen más \$4.200.001. El plazo de máximo de cancelación será de seis (6) meses.*

Los préstamos con destino al pago de educación se desembolsarán con la nómina siguiente a la solicitud y el trabajador deberá comprometerse a presentar en RH a más tardar 15 días después, el recibo de pago con timbre de cancelado.

Artículo 26. Auxilio Medicina Prepagada

CES ofrecerá un plan de medicina prepagada de las mismas características del que ha venido suministrando, para los trabajadores. Tienen derecho a este beneficio el trabajador(a), su esposa(o) o compañera(o) permanente y sus hijos reconocidos legalmente hasta los dieciocho (18) años. En el caso de hijos con discapacidad superior al cincuenta (50%) la permanencia de estos será sin límite de edad.

Siou
Para el caso

A partir de la firma de la presente Convención quienes cumplan dieciocho (18) años y se encuentren estudiando de tiempo completo, podrán permanecer como beneficiarios de la póliza hasta que terminen sus estudios de pregrado / post-grado y en ningún caso podrán permanecer más allá de los veinticuatro (24) años cumplidos.

Los hijos de los trabajadores que fueron retirados por haber cumplido dieciocho (18) años, podrán permanecer en el contrato para beneficiarse de la tarifa si el trabajador autoriza el descuento de la tarifa de su nómina mensual.

Artículo 27. Póliza de tratamientos odontológicos.

CES ofrecerá a los beneficiarios de la convención un plan de tratamiento odontológico que cubrirá lo siguiente:

- ✓ *Consultas odontológicas ilimitadas*
- ✓ *Radiografías periapicales*
- ✓ *Amalgamas / Resinas*
- ✓ *Ionómeros de vidrio*
- ✓ *Exodoncias no quirúrgicas*
- ✓ *Detartraje*
- ✓ *Profilaxis*
- ✓ *Flúor*
- ✓ *Sellantes*
- ✓ *Emergencias*
- ✓ *Atención Nacional*
- ✓ *No bonos ni copagos para afiliado ni beneficiarios*
- ✓ *Descuentos de entre un 10 y un 30% para tratamientos no cubiertos.*

Artículo 28. Auxilio de Educación.

CES otorga un auxilio educativo no constitutivo de salario para cada hijo legalmente reconocido por el trabajador que se encuentre cursando:

ADAM
Francisco Rojas

a. Preescolar, primaria, secundaria, así:

Durante el primer año de vigencia de la convención el valor de la pensión será de un (1) Salario Mínimo Empresarial distribuido en los diez (10) meses del calendario escolar. En caso que el monto de la pensión sea inferior al valor del auxilio, se pagará el cien por ciento (100%) de esta.

Parágrafo I. Para el segundo y tercer periodo de vigencia convencional este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al que incrementa el Salario Mínimo Empresarial.

Parágrafo II. Para beneficiarse de este auxilio, los trabajadores deben acreditar anualmente, al final de cada año escolar que sus hijos aprobaron sus estudios o el curso y han sido matriculados para el nuevo período.

Parágrafo III. En el evento que un hijo no haya aprobado el año escolar, perderá el derecho a ser inscrito para el siguiente periodo escolar para recibir el subsidio. Una vez haya repetido el año y lo haya aprobado podrá inscribirse nuevamente.

Parágrafo IV. Los hijos de los trabajadores que estudian en colegios oficiales donde se presta la educación de manera gratuita se beneficiarán del cincuenta por ciento (50%) del auxilio educativo, previo cumplimiento de los requisitos mencionados.

b. Educación técnica, tecnológica o superior, así:

El valor del auxilio semestral será de setenta por ciento (70%) de un salario mínimo empresarial pagadero de la siguiente manera:

El trabajador deberá presentar en Recursos Humanos las notas que confirme que el estudiante aprobó el periodo educativo y el recibo de pago de la matrícula del siguiente periodo académico. Este proceso se debe realizar en los meses de diciembre/enero y junio/julio de cada año.

Handwritten signatures and initials, including "STAN" and "Diana" with a date "10/2021".

En casos en donde el trabajador demuestre que su hijo tiene un promedio acumulado de carrera superior a cuatro coma cero (4,0) el valor del auxilio semestral se incrementará al cien por ciento (100%) de un salario mínimo empresarial.

Para el segundo y tercer periodo de vigencia convencional este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al que incrementa el Salario Mínimo Empresarial.

Este auxilio se otorgará por un término máximo de 6 años por hijo y le será entregado al trabajador semestralmente previa la presentación en Recursos Humanos del recibo de la matrícula y las notas del semestre anterior.

Parágrafo: Los auxilios de escolaridad y universitarios se pierden por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

- 1. Cuando se pierda el período académico.*
- 2. Cuando se agote el pensum.*

Artículo 29. Auxilio de educación para los trabajadores

CES otorga un auxilio educativo no constitutivo de salario para cada trabajador que se encuentre cursando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios:

El valor del auxilio semestral será del ochenta por ciento (80%) de un salario mínimo empresarial pagadero de la siguiente manera:

El trabajador deberá presentar en Recursos Humanos las notas que confirme que el estudiante aprobó el periodo educativo y el recibo de pago de la matrícula del siguiente periodo académico. Este proceso se debe realizar en los meses de diciembre/enero y junio/julio de cada año.

En casos en donde el trabajador demuestre que tiene un promedio acumulado de carrera superior a cuatro coma cero (4,0) el valor del auxilio semestral se incrementará a un (1) un salario mínimo empresarial.

DTM

Franco Rojas

Para el segundo y tercer periodo de vigencia convencional este auxilio se incrementará en un porcentaje igual al que incrementa el Salario Mínimo Empresarial.

- *Este auxilio solo se otorgará máximo por 5 años por trabajador.*
- *Se pagará al trabajador que realice estudios superiores que puedan ser de utilidad en la empresa o por previa autorización de la gerencia de la compañía.*
- *Se cancelará semestralmente previa presentación del recibo de la matrícula y notas del semestre anterior.*

Parágrafo I. Los auxilios universitarios se pierden por parte del beneficiario en cualquiera de los siguientes casos:

- *Cuando pierda el período académico.*
- *Cuando se agote el pensum.*

Artículo 30. Incentivo al ahorro

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, CES otorgará como incentivo al ahorro no constitutivo de salario un aporte del diez por ciento (10%) sobre el ahorro mensual que realicen los beneficiarios de esta convención a FONDECES.

Este aporte estará sujeto a la previa aprobación y reglamentación del fondo de empleados.

a. Para los efectos del incentivo, el beneficiario podrá aportar hasta el diez por ciento (10%) de su salario básico mensual, siempre y cuando no afecten los límites de la capacidad de endeudamiento establecidos en el procedimiento de préstamos (50%).

El trabajador solo podrá retirar el valor del incentivo en los siguientes casos:

Siempre y cuando
Siempre

1. *Cumplidos dos (2) años a partir de la firma de esta convención, el empleado podrá solicitar el retiro del incentivo y siempre y cuando dichos recursos se destinen exclusivamente para el cubrimiento de una calamidad doméstica, educación, adquisición de vivienda, a la amortización de su crédito hipotecario y para ello se deberá allegar la información que sustente este destino.*
2. *Cumplidos cuatro (4) años a partir de la firma de esta convención, el empleado podrá solicitar el retiro del incentivo.*

FONDECES se compromete que los incentivos girados por CES NO podrán engrosar la masa monetaria destinada a ser prestada a los asociados. Estos aportes deben ser invertidos en bienes de capital que generen bienestar social a los asociados.

En el evento que el empleado decida retirar sus aportes por fuera de los términos aquí establecidos, perderá el incentivo realizado por CES sobre los aportes retirados.

Artículo 31. Seguro de Vida

CES contratará una póliza de vida para sus trabajadores que ante los eventos de muerte o incapacidad permanente reconozca a los beneficiarios designados un monto equivalente a veinte (20) salarios básicos mensuales del trabajador.

Artículo 32. Jornada Laboral

El personal operativo laborará en turnos rotativos que en un período de seis (6) meses no podrá superar un promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

Para el personal en jornada ordinaria que no labora por turnos, la jornada máxima será de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana.

Mano Vagner
ATM

Para el personal de confianza y manejo el horario de trabajo será lo establecido dentro de la normatividad vigente de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 33. Capacitación

CES continuará proporcionando la capacitación que considere necesaria para sus trabajadores.

Artículo 34. Procedimiento disciplinario

Antes de aplicar una sanción o de efectuar un despido por justa causa, se cumplirá con el siguiente procedimiento:

1. Notificación.

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al que la empresa tenga conocimiento de que el trabajador incurrió en una posible falta, se le notificará por escrito el día y la hora para que rinda descargos haciéndole entrega de una copia al sindicato. La falta se describirá de manera precisa y clara, sin que luego pueda ser modificada.*
- b) La diligencia de descargos tendrá lugar dentro del turno de trabajo del trabajador inculpado, salvo que se halle en el turno de noche, caso en el que la diligencia se aplazará hasta que el trabajador se encuentre en su turno ordinario y/o en turno de día, el primero que se presente. En los casos de turnos, comisiones, vacaciones, permisos o licencias, los términos aquí establecidos se contarán a partir del día que el trabajador regrese a su sede y labores habituales.*

2. Diligencia de descargos.

El trabajador deberá estar asistido de dos (2) representantes del sindicato o solo si así lo decide libremente, en todo caso, en el acta se consignarán las razones que el trabajador exponga para sustentar su determinación. Adicionalmente, el acta registrará fielmente las explicaciones dadas por el trabajador en relación con la(s) falta(s) imputadas; las pruebas que haya

Handwritten signature and notes:
Sra. Juan Lopez

solicitado. Al final de la diligencia se firmará el acta por quienes hayan intervenido haciendo entrega de la copia del acta al trabajador y al sindicato de haber estado presente en la diligencia o se le remitirá posteriormente.

Finalizada la diligencia de descargos la empresa analizará y valorará las pruebas y los argumentos expuestos y decidirá lo pertinente.

3. Decisión.

Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia sin razón alguna, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes la empresa le notificará por escrito la decisión disciplinaria o la terminación del contrato, según corresponda, con copia al sindicato.

4. Recursos.

Notificada la decisión al trabajador, éste cuenta con dos (2) días hábiles para interponer por escrito el recurso de apelación que se surtirá ante la Gerencia General de la empresa y deberá ser resuelto dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a ser recibido el recurso.

Parágrafo I. La decisión solamente se aplicará una vez haya sido resuelto el recurso de apelación.

Parágrafo II: Las decisiones que se tomen sin cumplir con los procedimientos establecidos en este artículo carecerán de efecto.

Artículo 35. Prescripción de faltas

Los llamados de atención y las suspensiones prescribirán a los seis (6) meses. Pasado este tiempo no se tendrán en cuenta como reincidentes, ni actos acumulados en su hoja de vida disciplinaria.

Artículo 36. Reubicación laboral por orden de la EPS o la ARL

Mano propia
DM

Cuando la EPS o la ARL, por medio del departamento especializado, ordene la reubicación de un trabajador a otro oficio y/o puesto de trabajo por razón de enfermedad, CES lo hará en un plazo no mayor a treinta (30) días.

Durante este lapso el trabajador no desempeñara las funciones del cargo que dio origen al concepto médico. Cuando el traslado se efectuó a un oficio en el que se devengue un salario inferior, CES garantizará el salario devengado por el trabajador al momento de la reubicación.

Artículo 37. Pago por incapacidades.

La empresa continuará pagando las incapacidades inferiores a 180 días de los trabajadores con el 100% de su salario básico mensual correspondiente. Así mismo asumirá el pago de los dos (2) primeros días de incapacidad.

Artículo 38. Fondo de Recreación, Deporte y Cultura.

La Compañía continuará destinando recursos para el desarrollo de actividades de cultura, recreación y deporte.

Artículo 39. Política de Pensionados

OBJETIVO

La presente política busca ofrecer un acompañamiento integral a nuestros trabajadores que se encuentran próximos a su jubilación, para que cuenten con los mecanismos sociales y económicos para prepararse y disfrutar satisfactoriamente esta nueva etapa de vida.

Aspectos Legales

De acuerdo con la Ley 100 de 1993 y con la Ley 797 de 2003 se tiene lo siguiente:

Andrés Pardo Rojas

Los trabajadores que hayan cumplido su edad de pensión y el número de semanas requeridas para obtener el reconocimiento de la Pensión de Jubilación en el sistema de Régimen de Prima Media (RPM) o la edad de pensión y el monto objetivo en un Régimen de Ahorro Individual (RAI), deberán radicar sus solicitudes dentro de los dos (2) meses después de haber cumplido la edad de jubilación. Si el trabajador no presenta la solicitud de reconocimiento durante el plazo establecido anteriormente, la empresa procederá a realizarla de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Ley 797 de 2003, Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez.

Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1º de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1.000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1º de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1º de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

Como es arriba mencionado, el trabajador tendrá dos (2) meses a partir del cumplimiento de la edad para radicar el formulario de reconocimiento de pensión de jubilación, en caso de no hacerlo en este término la empresa procederá a realizarlo. Una vez realizado el trámite de solicitar el reconocimiento de su pensión el trabajador deberá presentar ante RRHH copia del radicado y a partir de la siguiente nómina no le serán descontados más aportes por concepto de Pensiones Obligatorias.

A partir de la fecha en que Colpensiones o el Fondo Privado de Pensiones notifique la resolución de pensión y sea incluido en la nómina pensional, el trabajador tendrá un periodo de gracia de hasta cinco (5) meses para presentar su carta de renuncia, en caso de no hacerlo, será despedido con

Franco Mayra
JDM

justa causa mediando un preaviso de 15 días de acuerdo con lo establecido en el Art. 62 numeral 14 del CST.

Programa de bienestar, felicidad y desarrollo humano para personas próximas a la pensión.

El programa tiene como propósito general brindar herramientas de desarrollo personal acordes a las expectativas y proyecto de vida individual. Así mismo suministrar herramientas de aporte para la consolidación de un nuevo plan de vida que aporte de forma integral a la persona teniendo presentes aspectos como:

- Programa de responsabilidad empresarial por parte de la compañía.
- Impacto personal y económico que genera la terminación de la actividad.
- Aspectos individuales y diferenciales del plan de vida de cada una de las personas.

El tiempo establecido para el programa es de un (1) año distribuido de la siguiente manera:

Seis (6) meses antes que el trabajador cumpla su edad de pensión, se iniciará el proceso de fortalecimiento físico y psicológico para que el trabajador empiece a asimilar el cambio que se aproxima y comprenda que es una oportunidad para realizar actividades diferentes a las realizadas durante su vida laboral que lo apasionen y que haya aplazado por cumplir sus labores, será una (1) sesión cada quince días durante seis (6) meses con personal especializado para esta labor.

A la fecha de cumplirse la edad de pensión el trabajador tendrá tres (3) meses para decidir si inicia la segunda etapa del programa que es de capacitarse en cómo empezar un proyecto de emprendimiento, esta segunda etapa tiene duración de seis (6) meses y el trabajador podrá realizarla o continuarla así ya se haya desvinculado de CES.

Andrés

Franco Rojas

Beneficios

Los trabajadores pensionados podrán conservar los siguientes beneficios post-empleo:

- a. **Medicina Prepagada:** Los trabajadores pensionados y su grupo familiar (conyugue e hijos sin importar edad) podrán continuar afiliados a la póliza colectiva de salud con el fin de no perder la antigüedad ni las preexistencias así mismo con el fin de beneficiarse de las tarifas corporativas. CES NO asumirá el pago de la póliza; ésta deberá ser pagada en su totalidad por el afiliado de manera mensual y en caso de mora de más de treinta (30) días CES procederá a desafiliarlo a él y a su grupo familiar de manera inmediata.

- b. **Fondo de Empleados:** El ex trabajador podrá continuar como afiliado al fondo y podrá beneficiarse de préstamos y demás prerrogativas que tienen los trabajadores actuales siempre y cuando los estatutos del Fondo lo permitieren.

- c. **Póliza Colectiva de Vehículos:** El trabajador pensionado podrá continuar asegurando sus vehículos en la póliza colectiva de vehículos que tenga la Compañía con el fin de poder continuar beneficiándose de tarifas y descuentos, El trabajador deberá cancelar de manera mensual el valor de la cuota mensual de póliza, en caso de presentarse mora de más de treinta (30) días la Compañía procederá a cancelar la póliza.

- d. **Póliza Exequial:** El trabajador pensionado podrá continuar asegurado en la póliza de servicios funerarios con el fin de no perder la antigüedad, sin embargo deberá cancelar el 100% de la prima en la fecha de renovación del valor anual de la póliza.

Artículo 40. Vigencia

La presente Convención suscrita entre CES y el Sindicato tendrá una vigencia de tres (3) años contados a partir del primero (1) de Octubre de 2018 hasta el treinta (30) de Septiembre de 2021.

Franco Rojas
ADU

Artículo 41. Publicación.

La Compañía imprimirá y entregará una (1) copia de la Convención a cada uno de los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de ella y entregará al Sindicato 80 ejemplares más.

La presente Convención Colectiva se suscribe en Paipa (Boyacá), a los cuatro (04) días del mes de diciembre de 2018, en tres (3) ejemplares del mismo tenor, con destino al Ministerio del Trabajo para el respectivo depósito.

**COMISIÓN NEGOCIADORA COMPAÑÍA ELÉCTRICA DE SOCHAGOTA S.A.
ESP**


Andrés Barco


Fabio Bejarano


Edgar Molina


Alexander Ruiz

Carlos R. Manosalva M.
Carlos Manosalva

COMISION NEGOCIADORA DE SINTRACES


Mauro Hernán Vargas


Alexis León


Miguel Ferreira


José Joaquín Jiménez


Juan Gamarra


César Augusto Luque