

89

rad 15744  
eal 332100  
Feb. 1. 2016

30 F  
1

**MEMORANDO**

7163001- 000210

Armenia Quindío, Enero 27 del 2016

**PARA: NATALIA RUIZ CAMPUZANO**  
Coordinadora Grupo Archivo Sindical

**DE: COORDINADORA (E) GRUPO ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES**

**ASUNTO: Envío Deposito de la Convención Colectiva**

De manera atenta me permito dar publicidad a los documentos relacionados con el Deposito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el **EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA ESP Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA ESP.**

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.

Cordialmente,




**JENNY CAROLINA CASTILLO VALBUENA**

Anexo: 23 folios

Elaboró: Rosa Lucero CN

Revisó: Ana Gledis M G.

 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES</b>	Código: IVC-PD-39-F-01	2
		Versión: 1.0	
		Fecha: Julio 11 de 2014	
		Página: 1 de 1	

Dirección Territorial de QUINDIO  
Inspector de Trabajo NOHORA PATRICIA MEJIA MACIAS

Número 02

<b>CIUDAD:</b>	ARMENIA	<b>FECHA:</b>	22	01	2016	<b>HORA</b>	10: 56: AM.
----------------	---------	---------------	----	----	------	-------------	-------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	7.545.606.		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTE DE TRABAJADORES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA " SINTRAEPA E. S. P. "		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	Carrera 16 No 14- 33 tercer piso Armenia Quindío.		
<b>No. TELÉFONO</b>	7452240	<b>Correo Electrónico</b>	Trabajadores.epa@gmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	<b>Convención Colectiva</b>	x	<b>Pacto Colectivo</b>		<b>Contrato Sindical</b>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA E.S. P				
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores	
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	TRABAJADORES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA " SINTRAEPA E. S. P. "				
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DESDE 02-01 0 2016 AL 31-01-2016				
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	409	<b>AMBITO DE APLICACIÓN</b>		<b>Nacional</b>	
				<b>Regional</b>	
				<b>Local</b>	X
<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**  
 Inspectora de Trabajo y S.S. de Quindío

  
**LUIS FERNANDO PATIÑO FRANCO**  
 Depositante

7163001 - 000211

Favor hacer referencia a este número al dar respuesta

Armenia, Enero 27 de 2016.

Ingeniero:  
CARLOS ALBERTO HURTADO PLAZAS  
Gerente General  
Empresas públicas de Armenia EPA  
Carrera 17 No 16-00 CAM  
Armenia Quindío

**ASUNTO:** Envío Deposito de la convención de convención colectiva.

De manera atenta me permito dar publicidad al Depósito de la convención de convención colectiva indicado en el asunto suscrita entre EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA ESP Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE EMPRESAS PUBLICAS DE ARMENIA ESP.

Lo anterior para su conocimiento y fines legales pertinentes.

Cordialmente,

  
**JENNY CAROLINA CASTILLO VALBUENA**  
Coordinadora (E)  
Grupo Atención al Ciudadano y Trámites

Anexo: 23 folios

Elaboró: Rosa Lucero CN

Revisó: Ana Gledis M G



# SINTRAEPA E.S.P.

4

PERSONERÍA JURÍDICA Nº 304 DE JULIO 23 DE 1945 AFILIADO A UTRADEC – CGT  
CARRERA 16 Nº 14 -33 OFICINA 302 TELÉFONO 7452240 FAX 74358533  
Correo Electrónico: [trabajadores.epa@gmail.com](mailto:trabajadores.epa@gmail.com)  
Armenia Quindío ~~Colombia~~ MINISTERIO DEL TRABAJO

Armenia, 18 de Enero de 2016

Señores  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
Regional Quindío  
Ciudad

Radicado N° 0139

Fecha: 22 ENE 2016  
Hora: 11:32 AM  
Recibido: [Signature]  
N° de Folios: 32  
Dirección Territorial del Quindío

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

Los suscritos Gerente General de Empresas Públicas de Armenia E.S.P., de una parte y el Presidente del Sindicato de Trabajadores Oficiales de Empresas Públicas de Armenia E.S.P.; por medio del presente escrito, respetuosamente nos dirigimos a ese despacho con el fin de DEPOSITAR dentro del término legal, los ejemplares auténticos de lo que constituye la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, que regulará las relaciones obrero-patronales para la vigencia dos años, comprendidos entre el 1° de Enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 . Acuerdo suscrito entre las partes el 08 de Enero 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 SINTRAEPA E.S.P.

**JULIO CESAR ESCOBAR POSADA**  
Gerente General EPA-E.S.P.

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 2016 y 2017.**

Fecha: 08 de Enero de 2016

Hora: 3:30 P.M.

Lugar: Gerencia EPA E.S.P.

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

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

*[Handwritten signatures]*

## 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

P  
E  
OM

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.

R  
S  
OM

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.

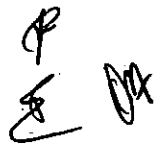
En relación con los permisos previstos en el literal c de esta cláusula, el trabajador que esté gozando de uno de ellos y no cumpla cabalmente con el mismo por causas o circunstancias inherentes a su culpa o responsabilidad, deberá hacer devolución de la totalidad de los viáticos; además, se le descontará 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 ordenare su Junta Directiva, de acuerdo con los estatutos o resoluciones de la Asamblea General. La **Empresa** hará entrega oportuna al **Sindicato** tanto de la relación como de los dineros que capte por los anteriores conceptos.

#### **CLAUSULA 5: BIENESTAR SOCIAL**

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

##### **CLAUSULA 5.1. APOYO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

##### **CLAUSULA 5.1.1. FOMENTO A LA CAPACITACION**

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

### **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 doceavás partes cada mes.

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

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

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

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

### **CLAUSULA 5.2. FOMENTO AL BIENESTAR SOCIAL**

#### **CLAUSULA 5.2.1. CONTRATOS DE APRENDIZAJE**

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

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

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

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

*Handwritten initials/signature*

**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 parágrafo II de la presente cláusula.

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

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

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

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

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

#### **CLAUSULA 5.2.3.4. PREMIO AL MEJOR TRABAJADOR DEL AÑO**

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

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

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

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

#### **CLAUSULA 5.2.3.5. Aportes funerarios**

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

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

#### **CLAUSULA 5.2.3.6. APORTE PARA LA FESTIVIDAD NAVIDEÑA.**

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

#### **CLAUSULA 5.2.3.7: PERMISO PARA ESTUDIO**

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

#### **CLAUSULA 5.2.3.8: EXPEDICION DE CERTIFICADOS LABORALES:**

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

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

### **CLAUSULA 5.3. APOYO A ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS**

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

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

Para coadyuvar la realización de las actividades de Bienestar Social que programe la organización sindical en beneficio de sus asociados, la empresa contribuirá anualmente con mil (1000) 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. Para la vigencia 2016, Bienestar Social además destinará Doce Millones de Pesos, que se manejarán en conjunto con el Sindicato para la realización de dichas actividades.

### **CLAUSULA 5.4. APOYO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES OFICIALES**

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

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

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

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

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

### **CLAUSULA 5.5. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES**

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

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

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del tramite 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

*RP*  
*ES*

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

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

### **CLAUSULA 13: ENCARGOS ESPECIALES:**

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

### **CLÁUSULA 14: ACCIDENTE DEL TRABAJADOR**

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

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

### **CLÁUSULA 15: SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

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

### **CLÁUSULA 16: NORMAS SOBRE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y TRABAJOS INSALUBRES**

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

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

### **CLÁUSULA 17: LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS PARCIALES**

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

## CAPITULO II

### DE OTROS BENEFICIOS

#### CLÁUSULA 18: PERMISOS REMUNERADOS

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

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

#### CLÁUSULA 19: CAPACITACIÓN

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

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

#### 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.

*Handwritten signature or initials.*

## **CLÁUSULA 21: DOTACIONES**

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA 22: SUSTITUCIÓN PATRONAL**

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

### **CLÁUSULA 23: DISTRIBUCIÓN DE HORAS EXTRAS Y DOMINICALES.**

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

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

Para el año 2016, la Empresa aumentará y pagará a cada uno de sus trabajadores oficiales sindicalizados el 7.5% más sobre el salario devengado por cada trabajador a Diciembre 31 de 2015.

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

**PARAGRAFO I:** Si el Gobierno Nacional aprueba un aumento al salario mínimo legal por encima del 7.5%, la empresa aumentará en ese mismo porcentaje a todos los trabajadores que devenguen un salario hasta un millón de pesos mensuales.

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

## **CLAUSULA 25: FORMA DE PAGO DE SALARIOS**

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

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

## **CAPITULO III**

### **DE LAS PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES**

#### **CLÁUSULA 26: AUXILIO DE TRANSPORTE**

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

#### **CLÁUSULA 27: VACACIONES**

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

#### **CLÁUSULA 28: PRIMA DE VACACIONES**

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

#### **CLÁUSULA 29: PRIMAS SEMESTRALES**

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

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

### **CLÁUSULA 30: PRIMA DE PREJUBILACIÓN**

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

### **CLÁUSULA 31: PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA 32: FACTORES CONSTITUTIVOS DE SALARIO**

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

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes) x 42 =  
30





Auxilio de transporte mensual x 1.125 =

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes) x 42 =  
30

Auxilio de transporte mensual x 1.125 =

Prima de servicios x 42 =  
360

Prima de vacaciones x 42 =  
360

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes) x # días prima =  
30

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

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

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

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes) x # días vacaciones =  
30

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

Prima de servicios x días de vacaciones =  
360

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes)

Auxilio de transporte (mes)

Prima de servicios =  
12

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

**FACTORES:**

Sueldo básico (mes)

Auxilio de transporte (mes)

Dominicales y feriados laborados (año) =  
12

Horas extras o suplementarias (año) =  
12

Recargo Nocturno (año) =  
12

Prima de Navidad =  
12

Prima de Servicios =  
12

Prima de Vacaciones =  
12

**JUBILACIÓN:**

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

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

**FACTORES:**

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 ARTÍCULOS DE LEY**

#### **CLÁUSULA 33: DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA**

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

#### **CLÁUSULA 34: VIGENCIA DE CONVENCIONES COLECTIVAS ANTERIORES**

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

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

La presente Convención Colectiva de trabajo, tendrá vigencia de dos años contados a partir del Primero (1º) de enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) diciembre de dos mil diecisiete (2017), con excepción de la cláusula número 24 AUMENTO DE SALARIOS, la cual sólo tendrá vigencia convencional hasta el 31 de diciembre de 2016.

En torno al AUMENTO SALARIAL, LA ESTABILIDAD LABORAL, LA TABLA DE INDEMNIZACIÓN y LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, las partes en consenso harán la respectiva negociación durante los primeros días del año 2017.

### **CLÁUSULA 36: EXTENSIÓN Y APLICACIÓN DE LA PRESENTE CONVENCIÓN**

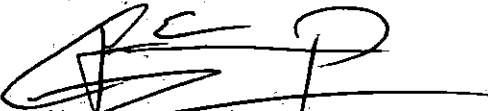
A partir de la vigencia de la presente convención, todas las prerrogativas legales y extralegales contempladas en la misma se aplicarán a todos los trabajadores oficiales sindicalizados vinculados mediante contrato de trabajo, con la correlativa obligación de pagar las correspondientes cuotas ordinarias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

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

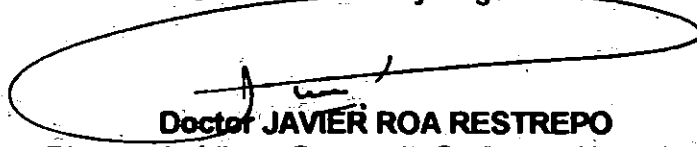
Las partes se comprometen a depositar esta compilación que constituye convención colectiva en el Ministerio de Trabajo, Regional Quindío, dentro de los quince días (15) hábiles siguientes, con el fin de que adquiera el carácter de obligatorio para las partes y garantizar su publicidad y legalidad frente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

Para constancia, se firma el día 08 de Enero, por quienes en ella intervinieron.

Por EPA - E.S.P.



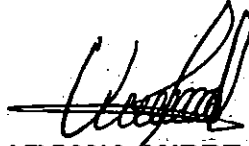
**Ingeniero JULIO CESAR ESCOBAR POSADA**  
Gerente General y Negociador



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



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

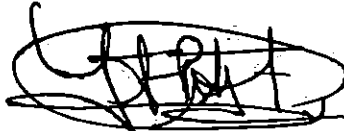


**Doctora VIVIANA ANDREA VARGAS BERMÚDEZ**  
Directora Administrativa (E) y Negociadora

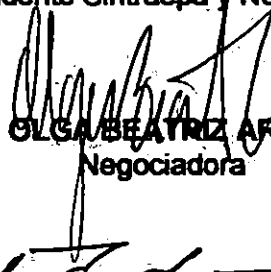


**Ingeniera YULIETH DUQUE MOLINA**  
Invitada Asesora de EPA

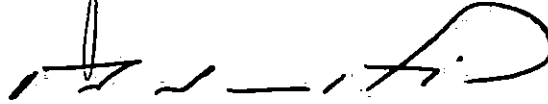
Por SINTRAEPA E.S.P.



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



**Ingeniera OLGA BEATRIZ ARCE VARGAS**  
Negociadora



**Ingeniero JOSÉ ALONSO ARIAS WALTEROS**  
Negociador



**Señor ALEXANDER OCAMPO RUIZ**  
Negociador



**Señora ALICIA BERNAL BERNAL**  
Observadora

Elaboró: Adriana Fernández Romero  
Secretaria de Actas