


26

 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 ANTIOQUIA
Inspector de Trabajo EFREN MADRIGAL RIVERA
Número 012

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	12	02	2016	HORA	11:30 A.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	LUIS CARLOS RESTREPO MARIN		
No. IDENTIFICACIÓN	71614593		
CALIDAD	SECRETARIO SINTRAEDATEL		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 41 NO 52 – 28 Primer piso Edificio EdateL		
No TELEFONO	3846677	Correo Electrónico	sindicato@edatel.com.co


TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	EDATEL					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE TRABAJADORES DE EDATEL "SINTRAEDATEL"					
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2016 – 31/12/2018					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	500	AMBITO DE APLICACIÓN			Nacional	<input type="checkbox"/>
					Regional	<input type="checkbox"/>
					Local	<input checked="" type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios				

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.

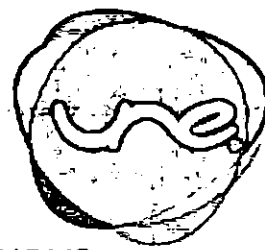
En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

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


EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)
 Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


LUIS CARLOS RESTREPO MARIN
 (Nombre y firma)
 El Depositante

EDATEL



Rad: 36026
cod 332100
Fene. 29. 2016
27

00170719
Medellín, 9 de febrero de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. **2059**
MEDELLÍN
HORA **12 FEB 2016**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA *M.O.*

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial de Antioquia
MEDELLÍN

[Signature]
Correspondencia

38

Asunto: Depósito Convención colectiva SINTRAEDATEL

Para efectuar el Depósito, remitimos la Convención Colectiva firmada entre el Sindicato de Trabajadores de Edatel -SINTRAEDATEL- y EDATEL S.A. E.S.P., con vigencia 2016-2018.

Atentamente,

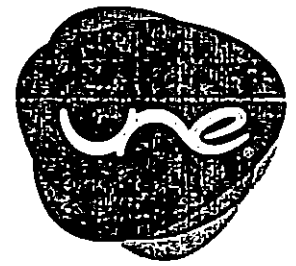
DIEGO ANDRÉS SALAZAR MONTEALEGRE
Primer Suplente del Gerente General

Elaboró: Magola Puente O.



www.edatel.com.co

Calle 41 N° 52 - 28 / Medellín
Línea de Servicio al Cliente: 01 8000 401 401
Comutador: 384 63 84

**CONVENCIÓN COLECTIVA SINTRAEDATEL****2016 - 2018**

El día 14 de enero de 2016, en las instalaciones de EDATEL de la ciudad de Medellín, Antioquia, con la presencia de los representantes de EDATEL S.A. E.S.P: HENRY MENA ABADÍA, ISABEL CRISTINA BEDOYA MARÍN, LEONARDO RODRÍGUEZ ARANGO, SAIDA ESTHER BENÍTEZ ARRIETA y MAGOLA PUENTE ORTEGA, y por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE EDATEL -SINTRAEDATEL-: GLADYS EUGENIA MORALES MORA, MARÍA VICTORIA PÉREZ RESTREPO, CÉSAR AUGUSTO PATIÑO CIFUENTES y LUIS CARLOS RESTREPO MARÍN, se protocolizaron los acuerdos logrados en relación con la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAEDATEL presentada por el Sindicato, por lo cual se pacta en los siguientes términos la nueva Convención Colectiva de SINTRAEDATEL 2016 - 2018, que regirá a partir del 1° de enero de 2016:

CAPÍTULO 1**GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1: CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES. Las partes darán cumplimiento a la presente convención y se abstendrán de hacer o respaldar cualquier hecho que viole o tienda a violar cualquiera de sus cláusulas. Procurarán de buena fe su fiel observancia y reconocerán esta convención como el mejor método para resolver justa y equitativamente los problemas laborales y mantener la armonía en las relaciones obrero-patronales.

ARTÍCULO 2: DENUNCIA. La presente convención podrá denunciarse o prorrogarse en los términos de la ley.

ARTÍCULO 3: RECOPIACIÓN DE LA CONVENCIÓN. EDATEL asumirá por su cuenta la recopilación de artículos de las convenciones y laudos anteriores y de los acuerdos logrados en esta Convención en un solo folleto, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la firma de la nueva convención; hará entrega de un ejemplar para cada trabajador y cincuenta (50) para el Sindicato. Así mismo, la Empresa entregará a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 4: ACLARACIÓN DE TÉRMINOS. Las partes acuerdan, que en aquellos artículos de la presente Convención Colectiva en donde se refiere a "trabajadores oficiales", se entenderá "trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la presente convención"; esto sin menoscabo de los beneficios obtenidos en convenciones anteriores.



CAPÍTULO 2

VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 5: VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del primero (1º) de enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2018.

ARTÍCULO 6: CAMPO DE APLICACIÓN. Las normas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAEDATEL, se aplicarán a todos los trabajadores sindicalizados y aquellos que por ley llegaren a ser beneficiarios, sin perjuicio de hacer efectivas las leyes y demás normas que siendo aplicables a los trabajadores y beneficiarios de esta Convención, sean más favorables.

CAPÍTULO 3

COLABORACIÓN CON EL SINDICATO

ARTÍCULO 7: RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN. La Empresa reconocerá las organizaciones sindicales de acuerdo con lo estipulado en la ley; y respetará el pleno ejercicio de la actividad sindical; en consecuencia, no interferirá de manera ilegítima en las decisiones internas del Sindicato.

ARTÍCULO 8: DERECHO DE AFILIACIÓN. La Empresa garantiza a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente al Sindicato; y a éste, el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, y la representación de los trabajadores afiliados.

ARTÍCULO 9: VISITAS A SITIOS DE TRABAJO. Las directivas del Sindicato y de las entidades a las cuales está afiliado éste, en número que no exceda de cuatro (4) y con inclusión de por lo menos un miembro del Sindicato, con aviso previo de una semana, podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de la Empresa en donde labore personal sindicalizado, para atender directa o personalmente todas las inquietudes que el personal presente relacionadas con el trabajo o las disposiciones de la presente Convención. La Empresa suministrará a los representantes del Sindicato el transporte a aquellos lugares en donde existan trabajadores sindicalizados.

ARTÍCULO 10: SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES. La Empresa permitirá el uso de los servicios de telecomunicaciones al Sindicato.

ARTÍCULO 11: CARTELERAS. La Empresa permitirá al Sindicato el uso de carteleras en los sitios que ella indique y en aquellos lugares donde regularmente hay un núcleo de

trabajadores sindicalizados. El uso de dichas carteleras se limitará a material puramente informativo de índole sindical.

ARTÍCULO 12: AUXILIO SINDICAL. La Empresa reconocerá anualmente a SINTRAEDATEL, un auxilio equivalente a treinta y ocho (38) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, pagaderos previa presentación de la cuenta de cobro por parte del Sindicato.

ARTÍCULO 13: BONIFICACIÓN POR FIRMA. EDATEL pagará una bonificación por firma de la Convención por la suma de QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS (\$575.000) pagaderos en la primera quincena del mes de febrero de 2016, distribuidos así: QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000) para cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAEDATEL a la firma del acuerdo convencional, y SETENTA Y CINCO MIL PESOS (\$75.000) por cada afiliado como auxilio extraordinario para SINTRAEDATEL. Dicha bonificación no constituye factor salarial para ningún efecto legal o convencional.

PARÁGRAFO: El trabajador que reciba la bonificación aquí prevista, en ningún escenario podrá beneficiarse de una prestación similar durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, así pierda la condición de sindicalizado y cualquiera que sea el origen de la misma.

ARTÍCULO 14: OFICINA DEL SINDICATO. La Empresa continuará manteniendo dentro de sus instalaciones oficinas apropiadas para el funcionamiento del Sindicato y la Cooperativa, y se entenderá con el buen mantenimiento de las mismas. Al Sindicato se le mantendrá su oficina dentro de las instalaciones de EDATEL en la ciudad de Medellín.

CAPÍTULO 4

FUERO SINDICAL Y OTRAS GARANTÍAS

ARTÍCULO 15: FUERO SINDICAL. En los términos de la ley, la Empresa reconocerá y respetará la garantía designada Fuero Sindical.

ARTÍCULO 16: CARGOS TRANSITORIOS. La Empresa no ocupará cargos que tienen carácter permanente con trabajadores transitorios por un lapso superior a un mes. No habrá otros trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios diferentes a aquellos de que habla la ley.

ARTÍCULO 17: VACANTES. La Empresa llenará oportunamente las vacantes que se presenten en los oficios desempeñados por sus trabajadores sindicalizados.



ARTÍCULO 18: FUNCIONES IGUALES. Entre los trabajadores permanentes que desempeñen una misma función, no podrá haber diferencia de salarios y condiciones por razones sindicales, raciales, políticas, religiosas o económicas, salvo las transferencias originadas por razones médicas o cuando por fuerza mayor deba producirse el traslado desde otro puesto u oficio.

ARTÍCULO 19: PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD. Al trabajador de la Empresa que se viere privado de la libertad por razones de un accidente de tránsito o de trabajo, ocurrido durante el servicio y con ocasión del mismo, se le reconocerá el salario completo y la Empresa procurará prestarle la asistencia legal por medio de los abogados que tenga a su servicio, siempre y cuando el accidente no haya acaecido por embriaguez o con violación de las normas de tránsito o seguridad industrial, según se establezca con las primeras pruebas.

Si del hecho se deduce que el trabajador es culpable, previa decisión de las autoridades respectivas, deberá pagar a la Empresa los daños debidamente comprobados que haya ocasionado, según convenio con el Director del Recurso Humano.

ARTÍCULO 20: REESTRUCTURACIÓN DE LA EMPRESA. En el evento de que se realice una reestructuración en la Empresa y a raíz de la misma se origine el cierre de una o varias de sus dependencias, y/o en su defecto queden sin cargo los trabajadores sindicalizados adscritos a ella, la Empresa los preferirá para reubicarlos en otras dependencias, sin desmejora en sus condiciones laborales y prestacionales, de ser ello posible.

CAPÍTULO 5

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 21: DESCARGOS. Para darse inicio al procedimiento disciplinario, la Empresa, a través de un funcionario en quien delegue el Gerente o el Director de Relaciones Laborales, dará al trabajador oportunidad de ser oído dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes después de conocida la falta y le avisará la fecha, hora y lugar en que va a ser oído en descargos.

El trabajador estará facultado para acompañarse de la Organización Sindical, y como interesado que es en la audiencia de descargos, podrá avisarle al Sindicato para que lo asesore.

Celebrada la audiencia, se levantará un acta en donde conste el día y hora en que tuvo lugar la misma. Además, se insertarán los cargos y descargos, así como las razones de acusación y defensa.



Si hay pruebas que practicar, se recibirán en forma sumaria; si hay necesidad de citar para una nueva audiencia, se fijará el día y la hora para su realización, audiencia que se celebrará a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes, aclarándose que esta segunda audiencia es única a fin de que el trabajador presente en ella sus pruebas.

Practicada esta segunda audiencia o la primera, si no hay lugar a señalar una nueva, el Director de Relaciones Laborales o quien haga sus veces, se pronunciará en el acto o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes por escrito y de acuerdo con el Reglamento de la Empresa, sobre si hay o no motivo o causal de sanción. Si la hay, citará al trabajador para notificarle la sanción a que se ha hecho acreedor. De no tomarse la decisión dentro del término de los diez (10) días hábiles señalados, no habrá lugar a ninguna sanción. Tanto del acta o actas a que haya lugar, como de la decisión de la oficina de Relaciones Laborales, se le entregará copia al trabajador y a la Organización Sindical.

PARÁGRAFO: Cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta y no inicie el procedimiento disciplinario dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, no podrá someter al trabajador a procedimiento alguno para aplicar sanción.

CAPÍTULO 6

ESTABILIDAD Y ASCENSOS

ARTÍCULO 22: VACANTES, PROMOCIÓN O ASCENSO. Al presentarse una vacante, crearse un cargo o existir la posibilidad de ascenso o promoción, se procederá por el sistema de concurso, el cual será calificado por la Empresa.

En los casos de promoción o ascenso, la Empresa oirá al Sindicato en el proceso de selección con miras únicamente a que ésta se haga con criterio técnico y justo, teniendo en cuenta las cualidades, méritos y capacidades de los trabajadores, el tiempo de servicio y el cargo ocupado por cada uno de ellos.

ARTÍCULO 23: SALARIO POR REEMPLAZO. La Empresa reconocerá al trabajador que por orden escrita reemplace a otro de mayor categoría y sueldo, el salario que tenga asignado ese cargo. En casos urgentes, la orden podrá ser verbal, pero se producirá la orden escrita dentro de los tres (3) días siguientes enviando copia de esta comunicación al Sindicato.

PARÁGRAFO: Cuando el tiempo de reemplazo sea de tres (3) meses, la Empresa le asignará el cargo y categoría superior al reemplazante con el salario o sueldo que devengue el reemplazado.



ARTÍCULO 24: REEMPLAZO POR LABOR SINDICAL. Todo trabajador que esté cumpliendo la labor sindical que lo ausente de su trabajo y haya sido reemplazado en su cargo, volverá a ocupar su puesto una vez termine la labor sindical, en las mismas condiciones y con las mismas garantías en que lo venía desempeñando al momento de salir a cumplir dicha labor.

ARTÍCULO 25: PERÍODO DE PRUEBA. El periodo de entrenamiento o prueba no excederá de lo establecido por la ley. Inmediatamente cumplido éste, el trabajador empezará a devengar el sueldo correspondiente al cargo para el cual haya sido vinculado.

ARTÍCULO 26: TRASLADOS. La Empresa no efectuará traslados cuando ellos obedezcan a acusaciones que no hayan sido investigadas previamente.

ARTÍCULO 27: TRABAJADORES INCAPACITADOS. La Empresa procurará emplear en oficios distintos a aquellos trabajadores que se hubieren incapacitado a su servicio, hasta en un 40% de disminución en su capacidad laboral, si reúnen las condiciones para el nuevo servicio. Lo anterior, sin perjuicio de las disposiciones legales sobre la materia.

ARTÍCULO 28: VINCULACIÓN DE FAMILIARES. Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un accidente de trabajo, la Empresa podrá analizar la posibilidad de vinculación de uno de sus hijos, cónyuge o compañero(a) permanente de éste, a cuyo cargo quede el sostenimiento del hogar, siempre y cuando cumpla con los requisitos necesarios para el desempeño del oficio para el cual se produzca la vinculación.

ARTÍCULO 29: CANCELACIÓN CONTRATO DE TRABAJO. En materia de cancelación del Contrato de Trabajo, que no es una sanción sino una facultad legal, la Empresa se atenderá a las disposiciones de ley, tanto en lo relacionado con el despido con justa causa como en lo regulado por la cláusula de reserva prevista en la misma ley.

CAPÍTULO 7

JORNADA DE TRABAJO - REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 30: JORNADA DE TRABAJO. Los trabajadores de EDATEL tendrán una jornada de 48 horas a la semana. El tiempo laborado después de las seis de la tarde (6:00 p.m.) y con el fin de no laborar los sábados, no se reconocerá ni como nocturno ni como extra.

ARTÍCULO 31: TIEMPO DE TRASLADO AL LUGAR DE TRABAJO. El tiempo empleado por los trabajadores de cuadrilla en el vehículo de la Empresa que los lleva a los frentes de trabajo, se considera como parte de la jornada ordinaria. El regreso que exceda de una hora de jornada ordinaria se reconocerá como extra.



A todo trabajador que por orden escrita o verbal le sea ordenado viajar en vehículos de la Empresa o en flota intermunicipal, se le abonará a su jornada ordinaria de trabajo el tiempo que emplee viajando, tanto de ida como de regreso.

ARTÍCULO 32: TRABAJO NOCTURNO. El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, se remunerará con un 35% sobre el sueldo diurno.

Es entendido que la jornada nocturna está comprendida entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) y toda hora que se labore en esa jornada será pagada con el citado porcentaje dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 33: LIQUIDACIÓN TRABAJO SUPLEMENTARIO. La Empresa seguirá liquidando las remuneraciones de trabajo suplementario o de horas extras como lo ha venido haciendo; o sea, con el 25% por el trabajo realizado entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las seis de la tarde (6:00 p.m.); y con el 75% cuando el trabajo sea realizado entre las seis de la tarde (6:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 34: FESTIVOS LABORADOS. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el presente artículo.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el presente artículo.

CAPÍTULO 8

SALARIOS, VIÁTICOS Y AUXILIO DE TRANSPORTE

ARTÍCULO 35: SALARIOS. EDATEL incrementará el salario a los trabajadores afiliados a SINTRAEDATEL y a los beneficiarios de su Convención Colectiva, así: A partir del 1 de enero de los años 2016, 2017 y 2018, en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año inmediatamente anterior, más el 1.35% para cada período.

PARÁGRAFO: En el evento de que la Empresa se llegare a fusionar o fuere absorbida, o llegare a formar parte de otra persona jurídica, el incremento de los salarios de los



trabajadores beneficiarios de la Convención, se nivelará con el de los trabajadores de la empresa que adquiera o absorba a EDATEL.

ARTÍCULO 36: VIÁTICOS. A partir de la fecha de la firma de la presente Convención, EDATEL pagará los viáticos así:

1. Donde la Empresa no tenga celebrados convenios de alojamiento: Pagará en su totalidad el valor del viático en dinero efectivo, a cada uno de los trabajadores que deban desplazarse fuera de la sede de trabajo por razones laborales, de conformidad con las tarifas vigentes al momento de la comisión, así:

Nivel	Tarifa I	Tarifa II
Operativo, Auxiliar administrativo y Asistente	70.624	313.896
Técnico y Tecnológico profesional	82.396	340.055

Tarifa I: Localidades atendidas por EDATEL

Tarifa II: Localidades NO atendidas por EDATEL

Se excluye del pago de viáticos las comisiones que se cumplan en el Valle de Aburrá y los municipios del oriente cercano del Departamento de Antioquia no atendidos por EDATEL.

Estas tarifas serán incrementadas anualmente de acuerdo con el IPC del año inmediatamente anterior.

Dicho valor será reconocido diariamente cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su sede de trabajo; y la mitad de este valor, cuando la comisión supere las cuatro (4) horas, incluidos los tiempos de ida y regreso a su sede de trabajo el mismo día.

2. Donde la Empresa tenga suscritos convenios de alojamiento: La Empresa pagará viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su sede de trabajo por razones laborales y deba pernoctar en ellas, así: en la modalidad de convenios, contratará el alojamiento en habitación individual para los trabajadores que se encuentren en comisión y pagará la suma de CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS SEIS PESOS (\$45.406) diarios. Dicha suma se incrementará anualmente de acuerdo con el IPC del año inmediatamente anterior. Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de comisión, se reconocerá el 50% del valor fijado.

Para las comisiones autorizadas fuera del Departamento de Antioquia, donde la Empresa no preste servicio, el valor del viático será en dinero, de conformidad con la tarifa II vigente al momento de la comisión.

Gua.





PARÁGRAFO 1: Cuando se trate de asuntos de carácter disciplinario, la Empresa reconocerá los viáticos y gastos de transporte al trabajador que sea citado a audiencia de descargos. Igualmente, para el trabajador que se encuentre atendiendo asuntos de carácter sindical.

PARÁGRAFO 2: La Empresa concederá anticipos para gastos de transporte a los trabajadores que sean enviados a comisiones en líneas particulares.

ARTÍCULO 37: AUXILIO DE TRANSPORTE. El auxilio de transporte se pagará a todos los trabajadores oficiales en la cuantía que fije la Ley, teniendo en cuenta como tope, el salario más alto que devenguen los trabajadores oficiales. Este auxilio se reconocerá única y exclusivamente a aquellos trabajadores que hubieren estado afiliados al Sindicato de Trabajadores de EDATEL al día 21 de marzo de 1997.

ARTÍCULO 38: TRANSPORTE POR TRASLADO. Cuando sea conveniente el traslado de un trabajador por razones de trabajo en forma definitiva, será por cuenta de la Empresa tanto el pasaje de su familia como el de su equipaje.

ARTÍCULO 39: TRASLADO POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA. A los trabajadores sindicalizados que por razones de salud deban trasladarse de su sede de trabajo previa prescripción del médico, la Empresa les reconocerá la tarifa vigente de viáticos y los respectivos gastos de transporte.

CAPÍTULO 9

VACACIONES, PRIMAS Y JUBILACIÓN

ARTÍCULO 40: LIQUIDACIÓN DE VACACIONES. La liquidación de vacaciones se seguirá efectuando con el promedio de lo devengado por salario básico, tiempo extra, domingos y festivos laborados, recargo por jornada nocturna y viáticos en el año inmediatamente anterior y en todo el tiempo servido si fuere menor de un año, cuando el trabajador entre a disfrutar de ellas o a cobrarlas por indemnización.

PARÁGRAFO: La Empresa seguirá liquidando las vacaciones en proporción al tiempo servido. A la desvinculación del trabajador, la Empresa le pagará en forma proporcional al tiempo servido, tanto el valor de las vacaciones como la prima de vacaciones que pueda corresponderle.

ARTÍCULO 41: PRIMA DE VACACIONES. Además de las obligaciones legales por las cuales todos los trabajadores gozan de quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas, la Empresa reconocerá una prima de vacaciones así:



1. Para los trabajadores que no excedan de cinco (5) años de servicio, dieciocho (18) días de salario.
2. Para los trabajadores con cinco (5) años de servicio y menos de diez (10), veintiocho (28) días de salario.
3. Para los trabajadores con diez (10) años de servicio y menos de quince (15), treinta y ocho (38) días de salario.
4. Para los trabajadores con quince (15) años o más de servicio, cuarenta y cinco (45) días de salario.

PARÁGRAFO: Todo el tiempo servido por los trabajadores de EDATEL continuo o discontinuo en el antiguo Ferrocarril de Antioquia y en cualquiera de sus dependencias, tales como Oleoducto, Teléfonos, Carboneras, se computará como tiempo servido para efecto de liquidación y pago de esta prima.

ARTÍCULO 42: LIQUIDACIÓN PRIMA DE VACACIONES. La prima de vacaciones será liquidada en forma que el valor que el trabajador reciba por cada día de prima, sea equivalente al valor que reciba por cada día de vacaciones.

Esta prima se pagará con base en el salario que el trabajador esté devengando al día de empezar a disfrutar del descanso y sólo podrá ser percibida por los trabajadores cuando hagan uso real de las vacaciones o cuando sean causadas por despido o retiro voluntario del trabajador.

ARTÍCULO 43: PRIMA DE SERVICIOS. La Empresa pagará a los trabajadores como prestación especial una prima de servicios, así: quince (15) días de salario promedio en los primeros quince (15) días del mes de junio y quince (15) días de salario promedio en los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, proporcional por fracción de cada semestre.

ARTÍCULO 44: PRIMA DE VIDA CARA O DE CARESTÍA. La Empresa pagará a todos los trabajadores una prima de vida cara o carestía consistente en un (1) mes de salario básico por cada año o proporcional al tiempo servido. Esta prima se pagará así: quince (15) días de salario básico en los primeros quince (15) días del mes de marzo y quince (15) días de salario básico en los primeros quince (15) días del mes de septiembre de cada año.

ARTÍCULO 45: PRIMA DE NAVIDAD. La Empresa pagará a los trabajadores dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una prima de navidad equivalente a un (1) mes de salario básico y proporcionalmente por fracción de año.

Green.



ARTÍCULO 46: PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La Empresa pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad, así:

1. Los trabajadores que cumplan o hayan cumplido cinco (5) años de servicio, tendrán derecho a cinco (5) días de salario básico.
2. Los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicio, tendrán derecho a diez (10) días de salario básico.
3. Los trabajadores que cumplan quince (15) años de servicio, tendrán derecho a quince (15) días de salario básico.
4. Los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio, tendrán derecho a treinta (30) días de salario básico.
5. Los trabajadores que cumplan veinticinco (25) años de servicio, tendrán derecho a sesenta (60) días de salario básico.
6. Los trabajadores que cumplan treinta (30) años de servicio, tendrán derecho a noventa (90) días de salario básico.
7. Los trabajadores que cumplan treinta y cinco (35) años de servicio, tendrán derecho a cien (100) días de salario básico.
8. Los trabajadores que cumplan cuarenta años (40) años de servicio, tendrán derecho a ciento diez (110) días de salario básico.

Los numerales 7 y 8 sólo serán aplicables a los trabajadores que se encuentren afiliados al Sindicato a la fecha de firma de la presente Convención.

PARÁGRAFO 1: Para los efectos de este artículo, se computará el tiempo servido en en el antiguo Ferrocarril de Antioquia y el Oleoducto del mismo nombre, se computará como trabajado en EDATEL, además, los que hayan cumplido o cumplan este tiempo en forma continua o discontinua forma continua o discontinua.

PARÁGRAFO 2: Las sumas entregadas por este concepto no serán tenidas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 47: PRIMA DE ALIMENTACIÓN. EDATEL pagará a los trabajadores sindicalizados o beneficiarios de la Convención Colectiva que laboren en jornada continua, bien sea diurna, nocturna o mixta (nocturna y diurna), una prima de alimentación diaria por valor de TRES MIL OCHOCIENTOS VEINTIÚN PESOS (\$3.821), suma que será incrementada anualmente con el IPC del año inmediatamente anterior. Dicho auxilio no constituye salario.



ARTÍCULO 48: PRIMA DE CLIMA. La Empresa reconocerá una prima de clima por la suma de CINCO MIL SETECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$5.735) mensuales, a los trabajadores que laboren ordinariamente dentro de los límites municipales de: Apartadó, Arboletes, Caracolí, Cauca, Chigorodó, Dabeiba, Puerto Berrío, Puerto Nare, Remedios, Turbo, Necoclí, Maceo, Segovia, Zaragoza, El Bagre, Aguachica, Anzá, Barrancabermeja, Bolombolo, Bosconia, Carepa, Chinú, Codazzi, Corozal, La Dorada, La Pintada, La Sierra, Lorica, Magangué, Montelíbano, Montería, Puerto Boyacá, Puerto Claver, Puerto Perales, Puerto Triunfo, Sahagún, San Jerónimo, San Juan de Urabá, San Miguel, San Pedro de Urabá, Santa Fe de Antioquia, Sincelejo, Sopetrán, Tarazá, Tierralta, Valledupar, y otros similares, a juicio de la Junta Directiva de la Empresa.

En la liquidación y pago de la prima de clima, se descontará el valor de los días que los trabajadores se desplacen a otros lugares y que pernocten en ellos, donde no se tenga dicho clima.

El descuento se hará en razón de cien pesos (\$100) por día, es entendido que los trabajadores que laboren en lugares de clima insalubre y se les desplace a otros de igual clima en los cuales se pague la prima de clima, no se les descontará el valor mencionado.

El valor se incrementará anualmente en el mismo porcentaje del IPC.

ARTÍCULO 49: PENSIÓN DE JUBILACIÓN. Será reconocida a los trabajadores oficiales actualmente afiliados al Sindicato, con base en siete mil trescientos (7.300) días de servicio y cincuenta (50) años de edad. Cuando los servicios hubieren sido prestados acumulativamente con Municipios, Departamentos y/o Nación, se requerirán los veinte (20) años de servicio para la jubilación, a menos que estas entidades acepten la base que aquí se establece. **Este artículo se aplicará únicamente a las personas vinculadas al Sindicato al momento de la firma de esta convención. Quienes con posterioridad se afilien al mismo, se registrarán en materia pensional por la ley que les sea aplicable según su régimen.** (Convención Colectiva 1997-1998, firmada el 21 de marzo de 1997).

Mediante Acta de negociación y finalización de conflicto, firmada en Medellín a los trece (13) días del mes de agosto de 1999, las partes acordaron que: "A partir de este acuerdo, las personas que ingresan a EDATEL se jubilarán acogiéndose a lo que preceptúa la Ley 100 de 1993; en lo demás el artículo continúa vigente".

PARÁGRAFO 1: PENSIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTO. El trabajador oficial vinculado a la Empresa por contrato de trabajo, que sea despedido sin justa causa después de haber laborado más de diez (10) años y menos de quince (15) continuos o discontinuos, tendrá derecho a la pensión desde la fecha de despido injusto, si para entonces tiene cincuenta y cinco (55) años de edad; o desde la fecha en que se cumpla esta edad, con posterioridad al despido.



Si el despido injusto se produjere después de quince (15) años de servicio, el trabajador oficial tendrá derecho a la pensión desde la fecha del despido injusto, si para dicha fecha tiene cumplidos cincuenta (50) años de edad, o a partir de la fecha en que los cumpla.

PARÁGRAFO 2: PENSIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO. Si el trabajador oficial se retirase voluntariamente después de quince (15) años de servicio a la Empresa, tendrá derecho a la pensión cuando cumpla los cincuenta y cinco (55) años de edad.

ARTÍCULO 50: PRIMA DE MARCHA POR JUBILACIÓN. EDATEL pagará una prima equivalente a treinta (30) días de salario básico, por una sola vez, a los trabajadores sindicalizados que se desvinculen del servicio y hayan cumplido los requisitos legales para tener derecho a pensión de vejez, invalidez o jubilación.

CAPÍTULO 10

LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES

ARTÍCULO 51: COMPATIBILIDAD -CESANTÍAS-. Las cesantías de los trabajadores de la Empresa es compatible, y por lo tanto, exigible simultáneamente con la jubilación, seguro de vida, la indemnización por enfermedad o por merma de capacidad laboral, la disminución por enfermedad, la indemnización especial por accidente de trabajo y la pensión de invalidez.

ARTÍCULO 52: FACTORES PRESTACIONALES. La suma del salario básico más los recargos por horas extras, jornada nocturna, primas, domingos y festivos laborados, viáticos y subsidio de transporte, constituirán el promedio para la liquidación de cesantías, jubilación, seguro de vida, accidente de trabajo, indemnizaciones por enfermedad o invalidez.

PARÁGRAFO: La prima de navidad que se reconozca a los trabajadores de la Empresa, se computará en la liquidación de cesantías, pensión de jubilación o invalidez.

ARTÍCULO 53: REMUNERACIÓN POR PERMISOS O INCAPACIDADES. Los períodos remunerados por la Empresa durante los cuales los trabajadores se encuentran hospitalizados o incapacitados por el médico para trabajar, en uso de licencia, calamidad doméstica o permiso sindical, se computarán en la liquidación de toda clase de prestaciones.

ARTÍCULO 54: INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA POR PARTE DE LA EMPRESA. Para los trabajadores sindicalizados, se acuerda modificar la tabla de indemnizaciones prevista en el artículo 64 del C.S.T. subrogado de la Ley 50/90, art. 6 num. 4, así:

Geni

[Handwritten signature]



1. Cincuenta (50) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de trabajo continuo y menos de cinco (5) de servicio, se le pagarán dieciocho (18) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
3. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio y menos de diez (10), se le pagarán veintitrés (23) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
4. Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio, se le pagarán cuarenta y dos (42) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

ARTÍCULO 55: TRABAJADORES NUEVOS. A partir de la fecha de la firma de la Convención Colectiva 2001-2003, (24 de agosto de 2001), para los trabajadores que ingresen a la Empresa por primera vez, no se les considerará como salario ni como factor salarial para ningún efecto prestacional: las primas, auxilios, indemnizaciones y bonificaciones pactadas convencionalmente

CAPÍTULO 11

OTROS DERECHOS LABORALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 56: LICENCIA Y AUXILIO POR MATRIMONIO. En el evento de que un trabajador contraiga nupcias, se le otorgará una licencia de cinco (5) días hábiles remunerados. La licencia deberá ser solicitada por escrito con quince (15) días de anticipación ante el Director de Relaciones Laborales o quien haga sus veces. La fecha de iniciación se concederá a voluntad del trabajador.

Así mismo, la Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados que contraigan matrimonio, un auxilio equivalente a medio (0.5) salario mínimo legal mensual vigente a la fecha del pago.

ARTÍCULO 57: PERMISO POR MATERNIDAD. En caso de maternidad de la esposa o compañera permanente del trabajador, ya sea por nacimiento o aborto, la empresa concederá permiso remunerado de ocho (8) días hábiles contemplado en las Leyes 755 de 2002 y 1468 de 2011, además del tiempo que utilice viajando cuando el trabajador no





viva en el sitio donde se presentó el hecho. Este permiso se ampliará en cuatro (4) días en caso de graves complicaciones.

ARTÍCULO 58: AUXILIO POR MATERNIDAD. La Empresa reconocerá el equivalente a medio (0.5) salario mínimo legal mensual vigente, como auxilio de maternidad a los trabajadores(as) sindicalizados por el nacimiento de cada hijo o por aborto, el cual se pagará dentro de los treinta (30) días siguientes a la acreditación del hecho. Dicho auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 59: CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa concederá al trabajador que lo solicite, previo aviso y comprobación, un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles en los casos de grave enfermedad o muerte de sus padres, cónyuge o compañero(a) permanente, hijos, hermanos, abuelos, nietos y suegros.

Igual permiso se concederá en caso de que la calamidad doméstica surja con ocasión de causa diferente a la enfermedad o muerte, como en el caso de una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su núcleo familiar, por caso fortuito o fuerza mayor.

Si el trabajador requiere desplazarse de su sede de trabajo para atender la calamidad, se adicionará para transporte un (1) día más, siempre y cuando el mismo le tome más de cuatro (4) horas por trayecto.

ARTÍCULO 60: AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES. La Empresa reconocerá un auxilio de CUATROCIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$434.688) durante la vigencia de la presente convención, por la muerte de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente y hermanos del trabajador(a), que dependieran económica y exclusivamente de éste. La dependencia económica podrá ser verificada por la Empresa. Esta suma será incrementada anualmente en el IPC del año inmediatamente anterior y no constituirá salario.

ARTÍCULO 61: GASTOS DE ENTIERRO. Los gastos de entierro del trabajador de EDATEL, son asumidos por el Sistema de Seguridad Social de Pensiones o por la Administradora de Riesgos laborales que tenga contratada la Empresa, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 51 de la Ley 100 de 1993 y el Decreto Reglamentario 1889 de 1994. Sin embargo, por agilidad en el pago, EDATEL pagará directamente al beneficiario(s) estos gastos de entierro o la suma que corresponda de acuerdo con la Ley 100/93 y sus decretos reglamentarios, previa autorización del beneficiario para que la Empresa efectúe el recaudo o repita contra la Administradora de Pensiones o de Riesgos Profesionales correspondiente.

Sin embargo, los gastos de entierro se limitarán a la cuantía efectivamente pagada cuando éstos sean inferiores al sueldo mensual que devengaba el fallecido o a cinco (5) veces el salario mínimo legal más alto.





ARTÍCULO 62: ZAPATOS Y ROPA DE TRABAJO. La Empresa dará a los trabajadores cuatro (4) vestidos de trabajo y cuatro (4) pares de zapatos de buena calidad. Dicha dotación se hará en la siguiente forma: dos (2) vestidos y dos (2) pares de zapatos en la primera quincena del mes de febrero y dos (2) vestidos y dos (2) pares de zapatos en la primera quincena del mes de agosto de cada año.

Igualmente, la Empresa suministrará a las Aseadoras cuatro (4) vestidos y cuatro (4) pares de zapatos de buena calidad. Dicha dotación se hará así: dos (2) vestidos y dos (2) pares de zapatos en la primera quincena del mes de marzo y dos (2) vestidos y dos (2) pares de zapatos en la primera quincena del mes de septiembre de cada año.

Para el personal de Redes y Energía, la Empresa realizará dos (2) dotaciones de vestido y zapatos al año, teniendo en cuenta como tope el salario más alto que devenguen los trabajadores oficiales de la Empresa.

ARTÍCULO 63: SEGURIDAD. La Empresa suministrará a los trabajadores los elementos necesarios para su protección, de acuerdo con el trabajo que desempeñen y las normas de seguridad industrial.

PARÁGRAFO: Todos los elementos que la Empresa suministre a los trabajadores deberán ser usados en el lugar de trabajo, so pena de mala conducta, y serán de carácter devolutivo.

ARTÍCULO 64: ACCIDENTES. La Empresa reconocerá como accidentes aquellos que sufran los trabajadores cuando se dirijan al trabajo. Cuando acaecieran a la salida de éste, la Empresa los reconocerá siempre que se produzcan en los vehículos de la Empresa o los contratados por ella. El accidente de tránsito que sufra un trabajador en comisión debidamente ordenada por la Empresa y durante el itinerario de la misma comisión y con ocasión de ella, se reconocerá como accidente de trabajo.

ARTÍCULO 65: INCAPACIDADES. En el caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus funciones, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que la Empresa le pague el salario completo por el tiempo de incapacidad, sin pasar de seis (6) meses. Vencido este término y si los médicos de la Empresa encontraren que se trata de un caso susceptible de pronto restablecimiento, podrá prolongar por tres (3) meses más los servicios asistenciales

ARTÍCULO 66: SUMINISTROS POR ENFERMEDAD. La Empresa reconocerá a sus trabajadores los elementos necesarios para remediar las anomalías ocasionadas por enfermedad o accidente contraídas al servicio de ella.

ARTÍCULO 67: AUXILIO PARA ANTEOJOS DEL TRABAJADOR. EDATEL reconocerá a los trabajadores sindicalizados un auxilio para la adquisición de monturas o aros, por valor de CIENTO SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA PESOS






(\$162.480) cada dos (2) años, suma que será incrementada anualmente con el IPC del año inmediatamente anterior. Si dentro de los dos (2) años de que habla este artículo, un trabajador en ejercicio de sus funciones sufre la rotura de sus lentes o el daño de la montura, tendrá derecho a su reposición total en las mismas condiciones aquí señaladas.

En el evento de cambio de lentes ordenado al trabajador por el respectivo especialista y que traiga como consecuencia necesaria el REEMPLAZO de la montura, la Empresa asumirá su valor por el cincuenta por ciento (50%) de dicho auxilio.

ARTÍCULO 68: AUXILIO PARA ANTEOJOS A FAMILIARES DEL TRABAJADOR. La Empresa pagará cada dos (2) años, al cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, a sus padres e hijos que dependan económicamente de él, un auxilio por la suma de OCHENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS (\$86.440) para la adquisición de aros o monturas, previa prescripción médica de la EPS a que se encuentren afiliados. Dicha suma será incrementada anualmente con el IPC del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 69: SERVICIO ODONTOLÓGICO. EDATEL pagará al trabajador sindicalizado o beneficiario de la Convención, un auxilio odontológico por la suma de TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS (\$385.893) cada dos (2) años para incrustaciones y prótesis. Dicha suma será incrementada anualmente con el IPC del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 70: EXCLUSIÓN TEMAS FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL. Por no existir legal ni físicamente el Fondo de Previsión Social de EDA, se acuerda abolir todo el capítulo XII de la Convención Colectiva 1995-1996 y se mantendrán los beneficios que se encuentren por fuera del POS de la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, en los términos acordados en el Acta de Conciliación del Fondo de Previsión Social de EDA, firmada el 29 de noviembre de 1995 por la Empresa y el Sindicato de trabajadores oficiales.

CAPÍTULO 12

PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 71: PERMISO SINDICAL PERMANENTE. La Empresa concederá permiso sindical remunerado al miembro de la Junta Directiva del Sindicato que haya sido designado para cumplir las actividades sindicales en su carácter de Presidente del Sindicato.

Dicho permiso será sin menoscabo de las prestaciones legales y/o extralegales que le correspondan y se entenderá que no ha habido solución de continuidad para la liquidación de dichas prestaciones.



PARÁGRAFO: La liquidación de salarios, prestaciones, cesantías y primas del trabajador que haga uso de este permiso remunerado, será igual al promedio de lo devengado únicamente por el grupo o sección a que pertenece, dentro de la misma categoría o posición.

ARTÍCULO 72: REMUNERACIÓN NEGOCIADORES. EDATEL reconocerá el tiempo completo remunerado con el salario promedio de la semana inmediatamente anterior, a los trabajadores designados por la Asamblea General del Sindicato para la negociación del Pliego de Peticiones, por el tiempo que dure la tramitación del mismo; es decir, hasta que sea elevado a Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 73: INTERRUPCIÓN DE VACACIONES. Se entiende como causa de suspensión o interrupción del disfrute de vacaciones, el proceso de negociación colectiva cuando éste se presente en la época en la que alguno de los negociadores se encuentre disfrutando de sus vacaciones, las cuales se reanudarán cuando concluya la etapa de arreglo directo.

ARTÍCULO 74: PERMISO REMUNERADO A LA JUNTA DIRECTIVA. La Empresa concederá permiso remunerado a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, el primer día hábil de cada mes para realizar sus reuniones ordinarias, y extraordinariamente cuando lo soliciten.

ARTÍCULO 75: PERMISO PARA CARGO EN FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN. La Empresa concederá permiso sindical remunerado con el salario promedio devengado en la semana inmediatamente anterior, a un miembro del Sindicato en el caso de que éste resulte elegido en los respectivos Congresos, ya sea de Federación o Confederación, como Presidente o Secretario, permiso que sólo estará vigente por el período de elección.

Dicho permiso será sin menoscabo de las prestaciones legales y/o extralegales que le correspondan y se entenderá que no ha habido solución de continuidad para la liquidación de dichas prestaciones.

ARTÍCULO 76: PERMISO PARA CONGRESOS. La Empresa concederá permiso remunerado en el término de la vigencia de la presente Convención a dos (2) delegados nombrados por el Sindicato para asistir a Congresos, Plenum, Conferencias y Cursos Sindicales, por el tiempo que éstos duren. Si los eventos se realizan fuera de Medellín, se les darán dos (2) días más para el transporte de ida y regreso, siempre y cuando se celebren dentro del país. De la misma manera, los trabajadores que sean designados tendrán derecho a recibir viáticos en la cuantía señalada en la norma que rija la materia.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores que sean comisionados para viajar a otro lugar del país con el fin de asistir a Congresos Nacionales, en forma independiente se les reconocerán los gastos de transporte ordinario.



PARÁGRAFO 2: La asistencia a Congresos Sindicales deberá ser autorizada por la Organización Sindical y comunicada previamente a la Empresa.

PARÁGRAFO 3: El otorgamiento de viáticos y transporte está limitado a dos (2) Congresos por año y a tres (3) delegados por Congreso, dentro del país.

PARÁGRAFO 4: El disfrute de viáticos no podrá prolongarse dentro del país por más de diez (10) días por delegado, en relación al mismo Congreso o Plenum. El Sindicato queda con la expresa obligación de acreditar que el tiempo se empleó en la respectiva comisión.

PARÁGRAFO 5: Para Cursos Sindicales se pagarán viáticos a dos (2) delegados por el valor de diez (10) días a cada uno, en la cuantía señalada en la norma que rija la materia.

ARTÍCULO 77: TRANSPORTE PARA ATENDER ACTIVIDADES SINDICALES. La Empresa suministrará el transporte más razonable o reconocerá el valor de éste, a las directivas del Sindicato o a las comisiones que designe la junta o el presidente, para atender funciones inherentes al cargo sindical, o asistir a cursos sindicales, cuando estos se realicen fuera de la sede de trabajo.

ARTÍCULO 78: TRANSPORTE ASISTENTES A LAS ASAMBLEAS. La Empresa facilitará el transporte más razonable o pagará el valor de éste, a los trabajadores que deban asistir a la Asamblea General del Sindicato; y así mismo, hará el reconocimiento de permiso remunerado.

CAPÍTULO 13

AUXILIOS EDUCATIVOS Y BECAS

ARTÍCULO 79: RECURSOS. La Empresa reconocerá anualmente una suma equivalente a setenta y cinco (75) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como auxilio para el estudio de los hijos de los trabajadores sindicalizados, los cuales serán distribuidos por el Comité de Becas del Sindicato.

ARTÍCULO 80: BECAS A TRABAJADORES CON NO MENOS DE DOS AÑOS DE SERVICIO. La Empresa concederá hasta seis (6) becas a trabajadores con tiempo de servicio no menor de dos (2) años, que reciban instrucción secundaria, técnica, o especialización, presencial, virtual o bachillerato nocturno, sin perjuicio de la jornada de trabajo, con derecho a que la Empresa les reconozca y pague los útiles, libros, transporte y matrícula correspondiente, en la cuantía que para el efecto fije la gerencia de la Empresa.

*Guu**JMV*
J



47

ARTÍCULO 81: BECAS A HERMANOS DE LOS TRABAJADORES. En caso de que sobren cupos para becas, podrán ser adjudicadas a trabajadores que ya hubieren recibido, seleccionándose entre los más necesitados; y podrán tener derecho también, los hermanos de los trabajadores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 82: REQUISITOS PARA LAS BECAS. Para el disfrute de las mencionadas becas, el trabajador deberá llenar los siguientes requisitos:

1. Certificado en donde conste que el hijo favorecido con beca o el hermano, según el caso, depende económicamente del trabajador.
2. Certificado del respectivo establecimiento educativo, en el que conste que el hijo o hermano beneficiario está matriculado.
3. Certificado en el que conste que han aprobado el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 83: FECHA ADJUDICACIÓN DE BECAS. Las becas de que trata este capítulo, se adjudicarán y se pagarán en el mes de marzo de cada año.

ARTÍCULO 84: FONDO ROTATORIO PARA EDUCACIÓN. A partir de la vigencia de la Convención firmada el 23 de octubre de 2003, la Empresa creará un Fondo Rotatorio de Educación con el fin de conceder préstamos con destino al pago de matrículas y textos escolares del trabajador sindicalizado, sus hijos o cónyuge, o compañero(a) permanente, que dependan económicamente del trabajador. Dicho Fondo será administrado por la Empresa e iniciará con un saldo de CINCUENTA (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes, los cuales serán incrementados anualmente en tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Los préstamos que se efectúen a cargo de este Fondo, serán otorgados sin intereses y pagaderos en diez (10) meses, en cuotas quincenales iguales, para lo cual el trabajador firmará un documento de compromiso donde autorice los descuentos. Una vez cancelado el préstamo, el trabajador tendrá derecho a solicitar uno nuevo. El Comité de Becas será el encargado de estas adjudicaciones.

El presente artículo es compatible con el artículo 79 que trata de auxilios educativos.

CAPÍTULO 14

DEPORTES, RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 85: AUXILIO PARA ACTIVIDADES CULTURALES: La Empresa concederá al Sindicato un auxilio anual equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales

Grell

OK
R



vigentes al momento del pago, para la realización de actividades culturales, pagaderos previa presentación de la cuenta de cobro por parte del Sindicato.

ARTÍCULO 86: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES. La Empresa concederá participación a todos los trabajadores, sindicalizados, y no sindicalizados, en los programas de deportes, recreación, diversión y actos culturales, en igualdad de condiciones. Igualmente vinculará a los hijos de los trabajadores a los programas deportivos y culturales.

CAPÍTULO 15

PLAN DE VIVIENDA

ARTÍCULO 87: CONFORMACIÓN COMITÉ DE VIVIENDA. Para los efectos relacionados con vivienda, funcionará un comité integrado por cuatro (4) miembros principales, así: dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de SINTRAEDATEL, cada uno con su respectivo suplente.

Dicho Comité continuará con el reglamento vigente, el cual podrá ser reformado por el propio Comité, y los representantes del Sindicato participarán con voz y voto. Este Comité no podrá ocuparse de asuntos distintos a los relacionados con vivienda.

PARÁGRAFO: En caso de desacuerdo en el Comité para cambio de reglamentación, la decisión final estará a cargo de la gerencia de la Empresa.

ARTÍCULO 88: FONDO DE VIVIENDA. El plan de vivienda cuenta con un fondo destinado exclusivamente para las soluciones de vivienda de los trabajadores oficiales, integrado en gran medida con los aportes de la Empresa y depositados en el Banco o Corporación que designe la Empresa.

PARÁGRAFO: La Empresa autorizará la liquidación de anticipos de cesantías siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 89: APORTES PARA VIVIENDA. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, el Comité de Vivienda, previo el estudio correspondiente, solicitará a la Empresa el aporte en cuantía adecuada para atender necesidades reales de los trabajadores.

LAUDO ARBITRAL de mayo 22 de 2008: El Fondo de Vivienda actualmente existente seguirá funcionando en iguales condiciones, pero la Empresa lo incrementará a partir de la fecha de esta providencia en el IPC nacional certificado por el DANE para un periodo de un año contado con retroactividad al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil siete (2007), más un punto.



ARTÍCULO 90: PRÉSTAMOS DE VIVIENDA. El Comité de Vivienda efectuará los préstamos de conformidad con el reglamento aprobado y sesionará ordinariamente tres (3) veces en el año, así: en marzo, julio y noviembre, y extraordinariamente cuando sea convocado por sus integrantes.

ARTÍCULO 91: PÓLIZA DE SEGURO PARA VIVIENDA. La Empresa continuará por su cuenta con la póliza de seguro de vida de deudores y la póliza de incendios hoy existentes, la primera para asegurar las obligaciones de los trabajadores para con ella. En todo caso, fallecido un trabajador vinculado a la Empresa, quedará liberado de las obligaciones mutuarías que tenga con ella.

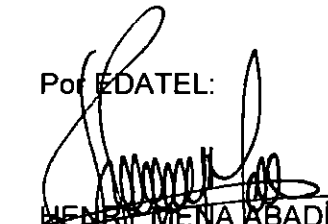
CAPÍTULO 16


CARÁCTER EXCLUYENTE E IMPUTABILIDAD

ARTÍCULO 92: CARÁCTER EXCLUYENTE E IMPUTABILIDAD. El trabajador que se beneficie de la presente Convención Colectiva de Trabajo, durante la vigencia de la misma, no podrá quedar cobijado por otro régimen de beneficios extralegales cualquiera que fuere su fuente. Los beneficios contenidos en la presente Convención son imputables a cualquier otro de igual naturaleza reconocido o que se reconozca en acuerdos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro acto, de forma tal, que ningún trabajador tendrá derecho a duplicidad o pago de beneficios iguales por un mismo concepto o de igual naturaleza.


Para constancia, quienes en este acto intervinieron en nombre de EDATEL y de SINTRAEDATEL, firmaron en Medellín en cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y valor, con destino a las partes y al depósito legal ante el Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Antioquia.

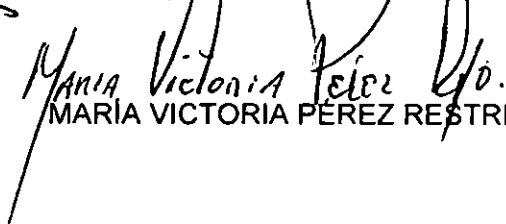
Por EDATEL:



HENRY MENÁ ABADÍA

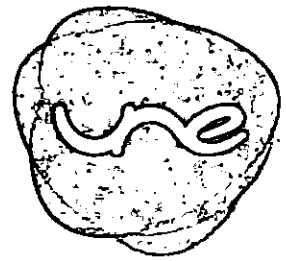

ISABEL CRISTINA BEDOYA MARÍN

Por SINTRAEDATEL:


GLADYS EUGENIA MORALES MORA


MARÍA VICTORIA PÉREZ RESTREPO





LEONARDO RODRÍGUEZ ARANGO

Luis Carlos Restrepo
LUIS CARLOS RESTREPO MARIN

Saida Esther Benitez Arrieta
SAIDA ESTHER BENITEZ ARRIETA

Cesar Augusto Patino C.
CESAR AUGUSTO PATINO C.

Magola Puente Ortega
MAGOLA PUENTE ORTEGA

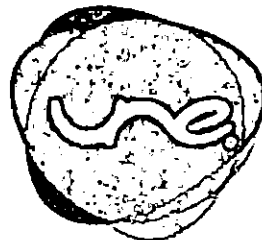
MINISTERIO DEL TRABAJO

Hoy a los **12 FEB 2018** la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano
Tramites, de la Dirección Territorial de Antioquia, recibió la Convención
Colectiva Pacto Colectivo Laudo Arbitral Contrato Sindical
Acta de Acuerdo. Firmado el día 14/01/2016
entre la empresa Edatel S.A.E.S.P.
y el Sindicato Sintraedatel
o sus trabajadoras.

ENTREGADO POR Luis C. Restrepo M.
RECIBIDO POR Eder Hernandez
Auxiliar Administrativo



EDATEL



51

00170050
Medellín, 14 de enero de 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. **Nº 0453**

MEDELLÍN

HORA **14 JAN 2016**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

1:10

Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
Dirección Territorial Antioquia
MEDELLÍN

Re
Correspondencia

ASUNTO: Depósito Acta de acuerdo convencional - SINTRAEDATEL

Por medio de la presente solicito efectuar el depósito del ACTA DE LOS ACUERDOS logrados con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE EDATEL "SINTRAEDATEL", suscrita el día de hoy.

Atentamente,

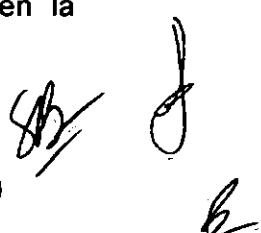
D
DIEGO ANDRÉS SALAZAR MONTEALEGRE
Primer Suplente del Gerente General



ACTA DE ACUERDOS CONVENCIÓN COLECTIVA SINTRAEDATEL 2016 – 2018

El día 14 de enero de 2016, en las instalaciones de EDATEL de la ciudad de Medellín, con la presencia de los representantes de **EDATEL S.A. ESP**: HENRY MENA ABADÍA, ISABEL CRISTINA BEDOYA MARÍN, LEONARDO RODRIGUEZ ARANGO, SAIDA ESTHER BENITEZ ARRIETA y MAGOLA PUENTE ORTEGA, y por parte del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EDATEL "SINTRAEDATEL"**: GLADYS EUGENIA MORALES MORÁ, MARÍA VICTORIA PÉREZ RESTREPO, CÉSAR AUGUSTO PATIÑO CIFUENTES y LUIS CARLOS RESTREPO MARÍN, se reunieron con el objeto de protocolizar los acuerdos logrados en relación con la Convención Colectiva de Trabajo que regirá a partir del 1 de enero de 2016, previa denuncia por parte de la organización sindical de la que se convino con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015 y autorización otorgada a su comisión negociadora en la Asamblea General del Sindicato llevada a cabo el pasado 8 de enero de 2016.

1. **VIGENCIA.** Artículo 5: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del primero (1°) de enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2018.
2. **CAMPO DE APLICACIÓN.** Artículo 6: Las normas contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAEDATEL se aplicarán a todos los trabajadores sindicalizados y aquellos que por ley llegaren a ser beneficiarios, sin perjuicio de hacer efectivas las leyes y demás normas que siendo aplicables a los trabajadores y beneficiarios de esta Convención, sean más favorables.
3. **RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.** El artículo 7 quedará así: La empresa reconocerá las organizaciones sindicales de acuerdo con lo estipulado en la ley; y respetará el pleno ejercicio de la actividad sindical; en consecuencia, no interferirá de manera ilegítima en las decisiones internas del sindicato.
4. **AUXILIO SINDICAL.** El artículo 12 de la Convención Colectiva quedará así: La Empresa reconocerá anualmente a SINTRAEDATEL un auxilio equivalente a treinta y ocho (38) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, pagaderos previa presentación de la cuenta de cobro por parte del Sindicato.
5. **BONIFICACIÓN POR FIRMA.** El artículo 13 de la Convención Colectiva quedará así:
EDATEL pagará una bonificación por firma de la Convención por la suma de **QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS (\$575.000)** pagaderos en la





53

primera quincena del mes de febrero de 2016, distribuidos así: **QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000)** para cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAEDATEL a la firma del acuerdo convencional, y **SETENTA Y CINCO MIL PESOS (\$75.000)** por cada afiliado como auxilio extraordinario para SINTRAEDATEL. Dicha bonificación no constituye factor salarial para ningún efecto legal o convencional.

PARÁGRAFO: El trabajador que reciba la bonificación aquí prevista, en ningún escenario podrá beneficiarse de una prestación similar durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, así pierda la condición de sindicalizado y cualquiera que sea el origen de la misma.

6. **SALARIOS.** El artículo 35 de la Convención Colectiva vigente quedará de la siguiente manera: EDATEL incrementará el salario a los trabajadores afiliados a SINTRAEDATEL y a los beneficiarios de su Convención Colectiva, así: A partir del 1 de enero de los años 2016, 2017 y 2018 en un porcentaje igual al IPC certificado por el DANE a nivel nacional para el año inmediatamente anterior, más el 1.35% para cada periodo.
7. **PRIMA DE CLIMA.** Al artículo 48 se le adicionan las siguiente localidades: Aguachica, Anzá, Barrancabermeja, Bolombolo, Bosconia, Carepa, Chinú, Codazzi, Corozal, La Dorada, La Pintada, La Sierra, Lorica, Magangué, Montelíbano, Montería, Puerto Boyacá, Puerto Claver, Puerto Perales, Puerto Triunfo, Sahagún, San Jerónimo, San Juan de Urabá, San Miguel, San Pedro de Urabá, Santa Fe de Antioquia, Sincelejo, Sopenetrán, Tarazá, Tierralta, y Valledupar.
8. **REQUISITOS PARA LAS BECAS:** Art. 82 - **Se modifica el numeral 1, el cual quedará así:** *"Certificado en donde conste que el hijo favorecido con beca o el hermano según el caso, depende económicamente del trabajador."*
9. **CONFORMACIÓN COMITÉ DE VIVIENDA.** El artículo 87, quedará así: Para los efectos relacionados con vivienda, funcionará un comité integrado por cuatro miembros principales, así: dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de SINTRAEDATEL, cada uno con su respectivo suplente.

Dicho comité continuará con el reglamento vigente, el cual podrá ser reformado por el propio comité, los representantes del Sindicato participarán con voz y voto. Este Comité no podrá ocuparse de asuntos distintos a los relacionados con vivienda.
10. **CARÁCTER EXCLUYENTE E IMPUTABILIDAD.** El trabajador que se beneficie de la presente convención colectiva de trabajo, durante la vigencia de la misma, no



podrá quedar cobijado por otro régimen de beneficios extralegales cualquiera que fuere su fuente. Los beneficios contenidos en la presente Convención son imputables a cualquier otro de igual naturaleza reconocido o que se reconozca en acuerdos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro acto, de forma tal, que ningún trabajador tendrá derecho a duplicidad o pago de beneficios iguales por un mismo concepto o de igual naturaleza.

Todas las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo que se convino con vigencia entre el 1° de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015 que no fueron objeto de modificación conforme al acuerdo plasmado en este documento, se mantienen sin modificación.

Las partes acuerdan suscribir la recopilación de la Convención Colectiva de Trabajo resultado del presente acuerdo, en la que se incorporarán todas las cláusulas que no fueron modificadas, el próximo 01 de febrero de 2016 en las instalaciones de Edatel S.A ESP a la hora de las 8:00 AM.

Para constancia se firma en seis (6) ejemplares de un mismo tenor y valor, con destino a las partes y al depósito legal ante la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo.

POR EDATEL:


HENRY PIMENA ABADÍA


ISABEL CRISTINA BEDOYA MARÍN


LEONARDO RODRIGUEZ ARANGO


SAIDA ESTHER BENÍTEZ ARRIETA


MAGOLA PUENTE ORTEGA

POR SINTRAEDATEL:


GLADYS EUGENIA MORALES M.


MARÍA VICTORIA PÉREZ R.


CÉSAR AUGUSTO PATIÑO C.


LUIS CARLOS RESTREPO M.