



COMPILACIÓN

CONTRATACIÓN COLECTIVA

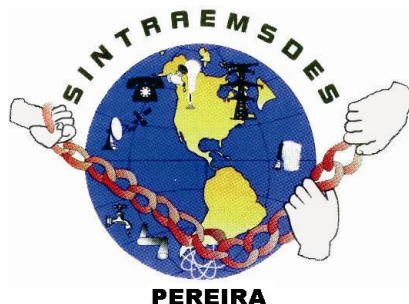
Suscrita Entre

**La Empresa De Energía De Pereira S.A. E.S.P.
Y**

**El Sindicato De Trabajadores Y Empleados De Servicios
Públicos Autónomos E Institutos Descentralizados De
Colombia
Sintraemsdes Subdirectiva Pereira**

Para La Vigencia

**1 de Enero de 2009 al
31 de Diciembre de 2011**



Pereira, Octubre de 2009

Tabla de contenido

CAPITULO I.....	5
DISPOSICIONES VARIAS.....	5
Y RECONOCIMIENTO.....	5
Artículo 1) Reconocimiento.....	5
Artículo 2). Objetivo.....	6
Artículo 3). Acción de Cumplimiento.....	6
Artículo 4). Aplicación.....	6
Artículo 5). Vinculo Laboral.....	7
Artículo 6). Estabilidad laboral.....	7
Artículo 7). Continuidad.....	7
Artículo 8). Favorabilidad.....	8
Artículo 9). Derecho de información.....	8
Artículo 10). Sustitución Patronal.....	8
CAPITULO II.....	9
DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES.....	9
Artículo 11). Imagen Sindical – Institucional.....	9
Artículo 12). Fuero Sindical.....	9
Artículo 13). NO represalias.....	9
Artículo 14). Seguro de Vida para los Dirigentes Sindicales.....	10
Artículo 15). Seguro de Vida Para los Dirigentes Sindicales.....	10
Artículo 16). Seguridad para directivos sindicales.....	10
Artículo 17). Beneficio Sindical.....	10
Artículo 18). Designación.....	10
Artículo 19). Descuentos para el Sindicato.....	11
Artículo 20). Permisos y viáticos sindicales.....	11
Artículo 21). Auxilio Convencional.....	12
Artículo 22). Incremento y auxilios.....	12
Artículo 23). Transporte a Dirigentes Sindicales.....	13
Artículo 24). Libertad Sindical, Derecho de Sindicalización y Protección a los Derechos Humanos.....	13
Artículo 25). Capacitación sobre el trabajo.....	13
Artículo 26). Reparaciones Locativas, Sede Sindical y Escuela Sindical.....	13
Artículo 27). Instrumentos Musicales.....	14
Artículo 28). Fiesta de Fin de Año.....	14
Artículo 29). Programa de Televisión y Radio del Sindicato.....	14
CAPITULO III.....	15
AUXILIOS BONIFICACIONES E INCENTIVOS.....	15
Artículo 30). Auxilio de Transporte.....	15
PARAGRAFO 3: Auxilio de Transporte para trabajadores nuevos. ...	15
Artículo 31). Auxilio de Anteojos.....	15
Artículo 32). Auxilio de Montura.....	15
Artículo 33). Auxilio de Matrimonio.....	16
Artículo 34). Auxilio de Maternidad.....	16
Artículo 35). Auxilio de Defunción.....	17

Artículo 36). Casa Cárcel.	18
Artículo 37). Casa Cárcel.	18
Artículo 38). Alimentación.	18
Artículo 39). Bonificación.	18
Artículo 40). Seguro de Vida.	19
Artículo 41). Estímulo a los trabajadores de la EMPRESA.	19
Artículo 42). Incentivos.	19
Artículo 43). Incentivo para Licencia de Conducción.	20
CAPITULO IV	21
EDUCACION.	21
Artículo 44). Cursos de Capacitación.	21
Artículo 45). Auxilios Educativos.	21
Artículo 46). Útiles Escolares.	23
Artículo 47). Aprendices Sena.	24
CAPITULO V	25
RELACIONES	25
CONTRACTUALES	25
Artículo 48). Vinculación Personal.	25
Artículo 49). Reubicación.	27
Artículo 50). Contratos temporales.	27
Artículo 51). Comité Evaluación.	27
Artículo 52). Nivelación e inconsistencias.	27
Artículo 53). Inconsistencias.	28
Artículo 54). Rotación del Personal.	28
Artículo 55). Horario de trabajo.	28
CAPITULO VI	29
PAGOS Y PRESTACIONES.	29
A TRABAJADORES.	29
Artículo 56). Incremento Salarial:	29
Artículo 57). Pago quincenal.	29
Artículo 58). Manejo de cuentas.	29
Artículo 59). Incapacidades.	30
Artículo 60). Pago Completo de Salarios en caso de Enfermedad no Profesional.	30
Artículo 61). Permisos por Enfermedad y Calamidad Domestica.	30
Artículo 62). Recargos Nocturnos.	30
Artículo 63). Dominicales y Festivos.	30
Artículo 64). Reemplazos.	30
Artículo 65). Sobresueldos.	31
Artículo 66). Viáticos.	31
Artículo 67). Viáticos y Sobresueldos para trabajadores nuevos.	32
Artículo 68). Dotación	32
Artículo 69). Descanso Navideño.	33
Artículo 70). Descansos Obligatorios.	33
Artículo 71). Prima de Servicios.	35
Artículo 72). Prima de Navidad.	35
Artículo 73). Prima de Vacaciones.	35
Artículo 74). Prima de Vacaciones para trabajadores nuevos.	35
Artículo 75). Prima de Antigüedad.	35
Artículo 76). Prima de Antigüedad para trabajadores nuevos.	36
Artículo 77). Liquidaciones Parciales de Cesantías.	36

Artículo 78). Plan de Vivienda.....	37
Artículo 79). Plan de Vivienda.....	37
Artículo 80). Fondo de Vivienda y Asistencia Social.....	38
Artículo 81). Fondo de Solidaridad.....	38
Artículo 82). Fondo de asistencia Social (Póliza de salud)	39
Artículo 83). Fondo de Deportes.....	39
Artículo 84). Sede Recreacional:.....	40
Artículo 85). Cabaña el Cedral y Sede Recreacional La Siria.....	40
Artículo 86). Sede Recreacional la Siria.....	41
Artículo 87). Sede Recreacional la Camelia.....	41
Artículo 88). Vigilancia sedes	41
Artículo 89). Manejo, Administración y Control de los Fondos:.....	41
CAPITULO VII.....	42
PENSIONES.....	42
Artículo 90). Pensiones.....	42
Artículo 91). Reajuste de la Pensión por Muerte.....	43
Artículo 92). Incentivos jubilados.....	43
Artículo 93). Prima a Personal jubilado.....	43
CAPITULO VIII.....	44
SALUD	44
ARTICULO 94). Seguridad Industrial, higiene y Salud Ocupacional.....	44
Artículo 95). Copagos a las EPS.....	45
Artículo 96). Salud y seguridad social.....	45
Artículo 97). Centro Médico del Sindicato.....	45
CAPITULO IX	46
REGIMEN DISCIPLINARIO.....	46
Artículo 98). Régimen Disciplinario.....	46
CAPITULO X	52
DISPOSICIONES GENERALES	52
Artículo 99). Regalo Navideño.....	52
Artículo 100). Arrendamientos.....	52
Artículo 101). Publicación.....	52
Artículo 102). Aprobación Presupuestal.....	52
Artículo 103). Vigencia.....	52
Artículo 104). Compilación y Redacción Final.....	53

CAPITULO I DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO

Artículo 1) Reconocimiento.

A partir del primero de Enero de 1998, LA EMPRESA de Energía de Pereira SA E.S.P. que en adelante se llaman La EMPRESA, reconoce y acepta al Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia Sintraemsdes Subdirectiva Pereira con personería jurídica número 1832 de noviembre 04 de 1.970, que en adelante se llamará Sintraemsdes, como único representante legal de sus trabajadores.

Igualmente, todos los derechos individuales y colectivos pactados en convenciones colectivas acuerdos anteriores y/o laudos arbitrales entre SINTRAEMSDDES y la EMPRESA, continuarán siendo reconocidos a los trabajadores y/o Sintraemsdes, por efecto de la fusión sindical inscrita legalmente por el Ministerio de la Protección Social mediante resolución número 0002383 de julio 28 de 1995.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo, se regirán por los artículos 479 y 480 del código sustantivo del trabajo. En consecuencia, la facultad de presentar pliego de peticiones será potestativa de SINTRAEMSDDES, por lo tanto la EMPRESA se abstendrá de presentar contraplegos.

De igual manera reconocerán la Federación o Confederación a que esté afiliado o que posteriormente se afiliare dicho organismo sindical y todas las facultades que ellas gozan, y en especial el derecho de asesoría a través de las Directivas, Subdirectivas y personal que ellas designen.

La EMPRESA no celebrará pactos colectivos ni convenciones colectivas; con el presente o posterior personal de trabajadores que ingrese laboralmente a ella y por lo tanto solo se entenderá con el sindicato de trabajadores de las EMPRESAS SINTRAEMSDDES.

Parágrafo 1: A partir del primero de 1enero de 1998 la EMPRESA dará participación en sus juntas Directiva, a un representante de la Subdirectiva SINTRAEMSDDES Seccional Pereira, quien actuará como veedor y con derecho a voz únicamente.

Artículo 2). Objetivo

La presente Convención Colectiva de Trabajo que para todos los efectos se regirá por la Constitución Política la Ley y las normas que la modifiquen, se celebra entre la EMPRESA DE ENERGÍA DE PEREIRA S.A. E.S.P. que en adelante se llamara LA EMPRESA de una parte y de otra el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia «SINTRAEMSDDES», Subdirectiva Pereira, con Personería jurídica No. 1832 de noviembre 4 de 1970, que en adelante se llamará EL SINDICATO.

Parágrafo 1: El presente Artículo se interpretará en concordancia con lo estipulado en el Artículo 67 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 3). Acción de Cumplimiento.

La violación por parte de la EMPRESA, legalmente demostrada, de una o varias normas de la Convención Colectiva de Trabajo y/o Laudos Arbitrales, le harán incurrir en una indemnización a favor de Sintraemsdes, por la suma de veinte (20) hasta cuarenta (40) salarios mínimo convencionales mensuales.

Parágrafo 1: LA indemnización de que trata el presente artículo no se hará efectiva en ningún caso cuando sobre la misma materia y por las mismas razones se haya condenado a la EMPRESA por el Ministerio de la Protección Social a pagar multas con destino al SENA u otra entidad señalada en el Artículo 486. Inciso 2 del Código del Trabajo.

Artículo 4). Aplicación.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las disposiciones de ésta se aplicarán a todo el personal de la EMPRESA, entendiéndose incorporadas automáticamente a todos los contratos de trabajo individuales vigentes o que en un futuro celebre la EMPRESA, no pudiendo ser desmejorados en perjuicio de los trabajadores.

Parágrafo 1: Esta convención se aplicará, igualmente a los trabajadores que prestan sus servicios en sucursales, agencias o establecimientos de comercio que se crearen en el futuro, sea en Colombia o en el exterior.

Parágrafo 2: (Adicionado por el Art 15 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011) La presente convención colectiva de trabajo se aplicara a todos los trabajadores de la Empresa, con exclusión del personal manejo y confianza que ocupe algunos de los cargos que a continuación se enumeran, a quienes no se les aplicara esta:

Gerente

Subgerentes

Asesor de Gerencia

Líder

Las partes acuerdan que el personal que se encuentra beneficiado de la convención colectiva de trabajo al momento de suscribir el acuerdo convencional y que ocupen el cargo de líder seguirá aplicándosele ésta hasta tanto no cambie su condición de tal.

Artículo 5). Vinculo Laboral

Los trabajadores que ingresen a laborar en la Empresa serán vinculados por contrato a término indefinido y se regirán por las disposiciones laborales vigentes, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

Artículo 6). Estabilidad laboral

(Adicionado por el Artículo 22 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

La empresa solamente podrá dar por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores activos a 31 de diciembre del año 2004 cuando exista una justa causa debidamente comprobada, en los términos y procedimientos establecidos en la Ley o en la convención colectiva de trabajo. Si se comprueba despido sin justa causa el trabajador será reintegrado. El presente punto no aplica para trabajadores de dirección, manejo y confianza.

Artículo 7). Continuidad

Los derechos, las prestaciones legales y extralegales del trabajador y/o de Sintraemsdes, reconocidos en la contratación colectiva de trabajo vigente, continuarán vigentes, siempre y cuando no hayan sido modificados, abolidos o sustituidos total o parcialmente por esta o anteriores convenciones.

Esta convención colectiva de trabajo reemplaza y sustituye cualquier otra que hubiere sido inscrita, los artículos, parágrafo, laudos arbitrales y actas de acuerdo que no hubieran sido cambiadas en su totalidad o en parte, continuarán vigentes y se entenderán incorporadas en la misma.

La duda interpretativa será siempre a favor del trabajador o Sintraemsdes de acuerdo al postulado constitucional del Artículo 53.

PARÁGRAFO: (Adicionado por Art. 3 Acta de Acuerdo Final 2009-2011) Las partes acuerdan que la Convención Colectiva de Trabajo resultante de esta negociación será la actualmente vigente, en su texto y en su Contenido, con las modificaciones y adiciones que se incluyen adelante. Los puntos no previstos en la presente acta seguirán vigentes.

Artículo 8). Favorabilidad

La Ley que en el futuro conceda a Sintraemsdes o a los trabajadores beneficios superiores a los estipulados en esta convención, se aplicará de preferencia y en forma tal que no haya lugar a acumulación de beneficios convencionales y legales en la misma materia si los futuros beneficios legales fueren inferiores a los convencionales se cumplirá de preferencia el beneficio convencional, sin que tampoco haya lugar a acumulaciones.

Artículo 9). Derecho de información.

En ejercicio de sus funciones sindicales, los representantes de la Organización Sindical Subdirectiva Pereira, podrán practicar visitas a los diferentes sitios de trabajo y oficinas de la EMPRESA para atender inquietudes y recomendaciones de los trabajadores previa reglamentación por parte de Sintraemsdes y la EMPRESA.

Artículo 10). Sustitución Patronal.

En caso de que la EMPRESA, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios deba trasladar a él o ellas personal de trabajadores vinculados a este establecimiento, se regirá por lo dispuesto en las normas legales sobre sustitución patronal, en especial las que rigen para entidades de derecho público según el principio, que la sola sustitución del patrono extingue los contratos de trabajo y serán responsables solidariamente, tanto el sustituto como el sustituido.

PARAGRAFO: Quedan vigentes los derechos adquiridos por los trabajadores según lo estipulado por la leyes.

CAPITULO II DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 11). Imagen Sindical - Institucional.

Con el fin de promover campañas para que los habitantes de la ciudad de Pereira colaboren con el cuidado de los nacimientos de aguas humedales, acequias, lagunas, quebradas, chúcaros y el mantenimiento de los canales, colectores, tuberías de la ciudad, relacionados con recursos naturales, acueducto y alcantarillado, mantenimiento de redes eléctricas, alumbrado público e instalaciones en general, relacionadas con eléctrica, mantenimiento de redes telefónicas y legalización de servicios, diseño de redes por auto construcción, orientación y capacitación, se institucionalizarán estas jornadas. Sintraemsdes y la EMPRESA promoverán con todos sus trabajadores dichas jornadas de participación para el logro de los objetivos mencionados. La EMPRESA colaborará con los equipos, herramientas y publicidad de la jornada.

Estas jornadas no constituyen salario y se realizarán en días no laborables, igualmente Sintraemsdes se compromete a coordinar con la EMPRESA la realización de estas jornadas, su frecuencia, sitios y actividades a desarrollar.

PARAGRAFO: (Adicionado por el Artículo 11 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008) Las empresas aportaran la suma de \$12.000.000 (doce millones de pesos) anuales con destinación a la realización de estas jornadas institucionales con las comunidades.

Artículo 12). Fuero Sindical.

Los trabajadores que se encuentren o en el futuro se encontraren protegidos por la garantía del fuero sindical no podrán ser despedidos, no desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma EMPRESA o a un Municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el Juez de trabajo.

Gozarán por ese mismo amparo durante ocho (8) meses subsiguientes a la fecha en que cesen sus funciones sindicales.

Los representantes de los trabajadores en el Comité Obrero Patronal gozarán de fuero sindical como lo establece el Artículo 406 literal D, Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 13). NO represalias.

(Adicionado por el Artículo 17 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)

Las partes acuerdan que La EMPRESA no tomará ni ahora ni en el futuro ningún tipo de represalias en contra de los trabajadores que participaron directa o indirectamente en la defensa del presente pliego de peticiones.

Artículo 14). Seguro de Vida para los Dirigentes Sindicales.

A partir del 1º de enero de 2009 la EMPRESA pagará mediante la adquisición de una póliza de seguro de vida a los familiares de los Directivos Sindicales que falleciesen asesinados, la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000). Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Este seguro cobija a los miembros de la Junta Directiva y los dos (2) de la comisión de reclamos de la EMPRESA que se encuentren en ejercicio desempeñando legalmente sus labores en el momento del insuceso.

Artículo 15). Seguro de Vida Para los Dirigentes Sindicales.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS ampliarán la cobertura de la actual Póliza de Seguro de Vida para Dirigentes Sindicales, con los amparos de muerte por cualquier causa, incapacidad total o permanente, indemnización por desmembración por cualquier accidente, con valor asegurado adicional, para estos eventos, de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) para el año 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 16). Seguridad para directivos sindicales.

(Adicionado por el Artículo 26 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Con base en las recomendaciones dadas por la Comisión Interamericana de la Organización de Estados Americanos, en lo que tiene que ver en proporcionar los medios suficientes para salvaguardar la vida de los directivos sindicales de Sintraemsdes, las empresas se comprometen a los treinta días del acta de acuerdo final a contratar una camioneta doble cabina en buen estado a Sintraemsdes subdirectiva Pereira, cuyos gastos de mantenimiento y operación estarán a cargo de las empresas, esto con el fin de proporcionar medios de seguridad para la dirigencia sindical.

Artículo 17). Beneficio Sindical.

La EMPRESA proporcionará el servicio de vigilancia de la sede sindical durante las horas diurnas.

Artículo 18). Designación.

La EMPRESA designara dentro de su planta de personal un trabajador para que desempeñe funciones inherentes a la organización sindical. El trabajador designado continuará con el vínculo laboral sin solución de continuidad con la EMPRESA.

Artículo 19). Descuentos para el Sindicato.

A partir del 1º de enero de 1998, la EMPRESA descontará el treinta por ciento (30%) del aumento obtenido correspondiente al primer mes; a todo el personal sindicalizado y a aquel trabajador que sin ser sindicalizado se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo; suma que será entregada a SINTRAEMSDES.

Artículo 20). Permisos y viáticos sindicales.

La EMPRESA a partir del 1º de enero de 1998 concederán permisos remunerados para ocho (8) socios de SINTRAEMSDES y cuatro (4) socios de la Cooperativa que no pertenezcan a una misma sección, para asistir o adelantar estudios sobre la materia y para congresos, comisiones y plenums.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente para permisos y viáticos sindicales, la suma de CINCO MILLONES OCHOSCIENTOS TREINTA Y UN MIL CUATROSCIENTOS SEIS PESOS MCTE (\$5.831.406) para el año 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO 1: Se reconocerán los correspondientes pasajes aéreos o terrestres según el caso.

SINTRAEMSDES fijará la cuantía diaria de viáticos al solicitar los correspondientes permisos. Igualmente en cada caso presentará el programa del curso, el cual se aceptará por la EMPRESA.

PARAGRAFO 2: La EMPRESA concederá permisos permanentes remunerados a tres (3) directivos sindicales, con el fin de atender los asuntos correspondientes al Sindicato, federación y Confederación a que pertenezcan.

SINTRAEMSDES pasará la notificación escrita con la debida anticipación, en un lapso no menor de seis (6) días y en ella dirá las personas y las fechas en que harán uso del permiso remunerado, sin que afecte su promedio mensual de ingresos, el cual debe ser equivalente a lo recibido en los últimos dos meses laborales en la EMPRESA. Dicha notificación se dirigirá a la Oficina de Gestión Humana donde se considerarán dichos permisos y se adelantarán los

trámites respectivos ante la Gerencia General y el área o dependencia respectiva.

PARAGRAFO 3: La EMPRESA otorgará el permiso sindical remunerado a todos los trabajadores afiliados a Sintraemsdes, para asistir a cinco (5) asambleas durante el año, siempre y cuando no se afecten los servicios básicos y notificando con tiempo dicha acción. Dichos permisos serán a partir de la 1:00 de la tarde.

La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado, a la junta directiva de Sintraemsdes y Comisión de Reclamos, para sus reuniones ordinarias y extraordinarias una vez por semana.

PARAGRAFO 4: La EMPRESA concederá permiso remunerado a la comisión negociadora y asesor designado por Sintraemsdes para la discusión del pliego de peticiones por el tiempo que dure la negociación.

PARAGRAFO 5: Se otorgará permiso sindical remunerado para el trabajador que resultare elegido en la Junta Directiva Nacional de Sintraemsdes y/o Comité Ejecutivo Nacional de Federación o Confederación a que este afiliado Sintraemsdes.

A partir del 1º de enero de 1.998 y durante la vigencia de la presente convención se concederá un permiso remunerado adicional al establecido en éste párrafo incluyendo pasajes y viáticos.

PARAGRAFO 6: (Adicionado por el Artículo 25 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008) En los permisos y viáticos sindicales se entenderá que será para el directivo de Sintraemsdes elegido y no para el trabajador como en principio aparecía.

Artículo 21). Auxilio Convencional.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa auxiliará al sindicato con las siguientes cantidades \$32.500 (treinta y dos mil quinientos pesos) mensuales durante 1987 y \$42.500 (Cuarenta y dos mil quinientos pesos) mensuales durante 1.998. Convención Colectiva de 1.986.

Artículo 22). Incremento y auxilios.

(Adicionado por el Artículo 6 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
Las partes acuerdan incrementar el IPC Nacional en todos los auxilios y puntos económicos para los tres años de vigencia de la convención colectiva de trabajo (2009-2010-2011) de los cuales se exceptúan los siguientes auxilios que tendrán el siguiente incremento: Auxilio útiles

escolares IPC+1; Fondo deportes IPC + 1 y Transporte a dirigentes sindicales IPC+1.

Artículo 23). Transporte a Dirigentes Sindicales.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA concederá para el año 2009, la suma de CUATROSCIENTOS OCHENTA Y UN MIL SESENTA Y TRES PESOS MENSUALES (\$ 481.063), para el transporte que requieren los directivos de Sintraemsdes.

PARÁGRAFO: (Adicionado por el Artículo 7 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011) El **Transporte a Dirigentes Sindicales**, que establece la convención colectiva de trabajo tendrán un incremento con base en su monto del año 2008, en el equivalente porcentual del incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor + 1 punto, causado del 1 de enero al 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior, durante cada uno de los tres años de vigencia de la convención colectiva de trabajo (2009, 2010, 2011).

Artículo 24). Libertad Sindical, Derecho de Sindicalización y Protección a los Derechos Humanos.

LA EMPRESA cumplirá la Ley colombiana, los Tratados y Acuerdos Internacionales ratificados por el Gobierno Nacional que garanticen la libertad sindical, derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

PARAGRAFO: La EMPRESA garantizará los Derechos Humanos de sus Trabajadores.

Artículo 25). Capacitación sobre el trabajo.

La EMPRESA apropiará en su presupuesto una partida para capacitación sobre el trabajo. Para tal efecto, destinará una suma equivalente a tres punto setenta y cinco (3.75) salarios mínimos mensuales legales vigentes, que serán girados en el mes de Abril de cada año a la Organización Sindical.

Artículo 26). Reparaciones Locativas, Sede Sindical y Escuela Sindical.

(Adicionado por el Artículo 9 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Las empresas se comprometen a desarrollar las siguientes obras en cada una de las sedes:

Arreglo techo
Cielos rasos
Baños y
Pintura

PARÁGRAFO 1: Para la entrega de los recursos a que se refiere el presente artículo, la organización Sindical presentará el correspondiente proyecto en el que se especifique la aplicación de este auxilio.

PARAGRAFO 2: La EMPRESA ejercerá la interventoría de dichos recursos.

PARAGRAFO 3: (Adicionado por el Artículo 12 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011) Se acuerda que la Empresa aporta como auxilio un aumento de \$150.000.000 Moneda legal (Ciento Cincuenta Millones de Pesos Moneda Legal). Que serán pagados en 3 cuotas de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos moneda legal) en cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo (2009, 2010, 2011).

Artículo 27). Instrumentos Musicales.

(Adicionado por el Artículo 21 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008 y el Artículo 13 del Acta de Acuerdo final 2009-2011)

Se acuerda que la empresa durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo (2009, 2010, 2011), destinara \$6.000.000 (seis millones de pesos moneda legal) para la compra de instrumentos musicales para la orquesta.

Artículo 28). Fiesta de Fin de Año.

(Adicionado por el Artículo 11 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)

Las partes acuerdan un auxilio de CUATRO MILLONES DE PESOS MONEDA LEGAL (\$4.000.000) por cada año, esto es entre el año 2009 y 2011. Este dinero será entregado el mes de noviembre de cada año durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 29). Programa de Televisión y Radio del Sindicato.

(Adicionado por el Artículo 8 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008 y el Artículo 10 del Acta e Acuerdo final 2009-2011)

Las partes acuerdan que se apoyara con pautas publicitarias por valor de \$250.000 (doscientos cincuenta mil pesos moneda legal) mensuales, durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo. Esto es entre 2009 y 2011.

CAPITULO III AUXILIOS BONIFICACIONES E INCENTIVOS

Artículo 30). Auxilio de Transporte.

(Adicionado por el Artículo 5 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de transporte equivalente a SESENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS (\$69.742) MCTE, para el año 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO 1: Para el pago del subsidio de transporte no habrá límite de distancia.

PARAGRAFO 2: Si en el futuro la Ley mejora esta prestación, la EMPRESA procederá de inmediato de acuerdo con lo que ésta establezca.

PARAGRAFO 3: Auxilio de Transporte para trabajadores nuevos.

(Adicionado por el Artículo 18 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Los trabajadores que ingresen a partir de enero del año 2005 se les pagara por concepto de auxilio de transporte la suma de CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS MCTE. (\$44.500), para el año 2009 será de CINCUENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS PESOS MCTE. Durante la vigencia de la presente convención, el incremento será el de ley.

Artículo 31). Auxilio de Anteojos.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá el auxilio de anteojos así:

Para el año 2009 la suma de CIENTO CATORCE MIL QUINIENTOS VEINTIUN PESOS MCTE (\$114.521). Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 32). Auxilio de Montura.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá el auxilio de montura así:

Para el personal que labora exponiendo la vista como alumbrado, soldados, esmeril, instalaciones de contadores, sílice.

Para el año 2009 la suma de DOSCIENTOS VEINTINUEVE MIL CUARENTA Y DOS PESOS MCTE (\$229.042), Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 33). Auxilio de Matrimonio.

Para el trabajador que contraiga matrimonio se concederá cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, permiso que deberá disfrutar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de celebración del evento. Esta fecha deberá ser notificada anticipadamente a la Oficina de Recursos Humanos de la EMPRESA. Igualmente se le reconocerá durante el año 2009 la suma de OCHENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$82.288), para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 34). Auxilio de Maternidad.

La EMPRESA reconocerá y pagará a sus trabajadores Auxilio por Maternidad durante la vigencia de la presente convención así:

Para el año 2009 la suma de NOVENTA Y TRES MIL CUARENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$93.045), para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Este auxilio se reconocerá en los siguientes casos:

- A. Cuando se trate de hijos habidos o no en matrimonio.
Cuando se trate de hijos extramatrimoniales, legalmente reconocidos, cuyo madre (padre) sea soltera(o) o viuda(o), o probadamente separado de su legítima(o) esposo(a). En los casos previstos en este numeral es requisito indispensable que la madre o padre haya sido registrada o registrado antes del nacimiento de la hija o hijo, como compañera(o) del (la) trabajador(a).
- B. Por consiguiente no se pagara el auxilio de maternidad cuando se trate de hijo extramatrimonial de madre o padre legítimamente casada(o), que no esté comprobadamente separada(o) de su esposo(a) o de hijo(a) extramatrimonial habido de mujer o de hombre distinta(o) a la registrada(o) como compañera(o) de la trabajadora(o).

Para efectos de los auxilios de que trata los literales A y B, no se aceptara el registro de más de una compañera(o) de una(o) trabajadora(o) durante cada año.

De la misma manera la oficina de gestión humana rechazará el registro de compañera(o) del trabajador(a) legítimamente casado(a), a menos que estos demuestren con el testimonio de por lo menos dos testigos que hace más de un año que el trabajador(a) está separado(a) del hogar de su esposa(o).

Además del auxilio se concederán tres (3) días hábiles de permiso remunerado, permiso que deberá ser simultáneo con la fecha del parto.

Artículo 35). Auxilio de Defunción.

A partir de la firma de la presente convención de trabajo, LA EMPRESA reconocerá y pagará los auxilios de defunción así:

1. Al trabajador.

- a. Por muerte de la esposa (o) compañera (o) permanente e hijos del trabajador la suma de UN MILLON DIESIOCHO MIL CINCUENTA Y UN PESOS MCTE (\$1.018.051) para el año 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.
- b. Por muerte de los padres la suma de OCHOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$889.194) para el año 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.
- c. Por muerte de un hijo cuando no medien más de 30 días entre la fecha de nacimiento y muerte oficialmente registrada la suma de CUATROCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SETESCIENTOS TREINTA PESOS MCTE (\$486.730) para 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

2. Al cónyuge, al compañero (a) permanente del trabajador legalmente registrado en la EMPRESA, a los hijos o padres del trabajador, esto último de no existir ninguno de los anteriores según el caso, por muerte del trabajador, la suma de DOS MILLONES CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$2.057.558) para 2009. Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

La EMPRESA concederá para los casos enunciados en este punto, tres (3) días hábiles de permiso remunerado si el suceso ocurre en la ciudad y de cinco (5) días hábiles si es fuera del Departamento.

El auxilio de defunción cuando haya más de un trabajador en la entidad beneficiario del mismo auxilio, será pagado a aquel que acredite debidamente haber sufragado los gastos de entierro.

PARAGRAFO: El auxilio de defunción, el de maternidad y el de matrimonio no podrán ser pagados y en ningún caso, a más de un beneficiario.

Artículo 36). Casa Cárcel.

A partir de la vigencia de la presente convención, la EMPRESA afiliará por su cuenta a todos los chóferes mecánicos del establecimiento cubriendo el valor de la afiliación y la cuota de sostenimiento a que haya lugar a fin de que disfruten de este servicio.

Artículo 37). Casa Cárcel.

La totalidad de los conductores que se encuentran afiliados por cuenta de la EMPRESA al Sindicato Unión de Motoristas, entidad en la cual se les brinda toda clase de asesoría y asistencia jurídica. La Organización Sindical solicita que la EMPRESA realice una adecuada interventoría al convenio que existe con el referido Sindicato. La OFICINA DE GESTION HUMANA DE LA EMPRESA coordinará con los Interventores de las demás EMPRESAS el correcto seguimiento y control al convenio que esté vigente para la protección de los Conductores.

Artículo 38). Alimentación.

En caso de emergencia que implique trabajar una jornada extra por más de tres horas, la EMPRESA suministrará alimentación y sucesivamente cada seis (6) horas en caso de que la emergencia persista.

Artículo 39). Bonificación.

Los conductores de nivel oficial que a diciembre 31 de 1997 devengaban un salario de \$360.489 se les pagarán durante la vigencia de la presente convención una bonificación anual pagadera en dos cuotas así:

Año 2009

En Junio la suma de: CIENTO NUEVE MIL SETESCIENTOS CINCO PESOS MCTE (\$109.705).

En Diciembre la suma de: CIENTO NUEVE MIL SETESCIENTOS CINCO PESOS MCTE (\$109.705).

Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO: Los conductores que se niegue a colaborar en funciones que tenga que cumplir el personal que transporte o movilice dentro de las labores que este ejecute, perderá la bonificación.

Artículo 40). Seguro de Vida.

La empresa reconocerá y pagará a los familiares de los canalizadores que fallecieren en ejercicio de sus funciones, un seguro de vida por la suma de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000). por año durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo..

Artículo 41). Estímulo a los trabajadores de la EMPRESA.

La EMPRESA todos los años y a partir de la fecha, enviará a dos empleados a algún lugar del País que la gerencia determinará previamente como premio y estímulo por su conducta intachable y máximo rendimiento en el trabajo.

PARAGRAFO 1: Estos funcionarios serán escogidos por sus propios compañeros y tendrán derecho a disfrutar de una semana de alojamiento y pasaje de ida y regreso.

PARAGRAFO 2: De este premio harán uso los beneficiados cuando les corresponda disfrutar de sus vacaciones legales. En ningún caso la EMPRESA compensará en dinero a quienes resulten favorecidos y no quieran disfrutar del beneficio que se establece.

PARAGRAFO 3: Para esta selección se escogerán dos (2) trabajadores de la EMPRESA.

PARAGRAFO 4: Se deja constancia además de que la EMPRESA está acondicionando uno de los sitios más bonitos con que cuenta, como es el ubicado en la región del Cedral donde los trabajadores podrán disfrutar en sus momentos de descanso de los ratos más agradables y recreativos en unión con sus familias.

Artículo 42). Incentivos.

La EMPRESA reconocerá a sus trabajadores las siguientes rebajas en los servicios públicos:

- a. Servicio de energía 80% hasta 500 Kwh. Mensuales.
- b. Servicio de acueducto 80% mensuales hasta 50 mts3.

- c. Cargo fijo telefónico 50% mensual.
- d. Servicio de Alcantarillado 50% mensual.
- e. Servicio de Aseo 80% mensual

A partir del 1° de enero de 1991, la EMPRESA financiará el valor total de las matrículas de energía, acueducto y alcantarillado a todo trabajador que adquiera su vivienda. La financiación será con un plazo de 18 meses, en estrato medio y bajo.

El personal que ingrese a partir del 1° de enero de 1993 tendrá rebaja en servicios públicos del 50% de lo pactado en la convención 1991-1992.

PARAGRAFO 1: Este incentivo no se reconocerá para los trabajadores que ingresen a la EMPRESA a partir del momento en que el organismo competente para hacer la clasificación como trabajadores oficiales lo haya oficializado. Para este efecto la administración presentará un proyecto de clasificación al organismo competente, previa discusión con el Sindicato de trabajadores.

PARAGRAFO 2: La clasificación de los trabajadores oficiales quedó establecida a partir del 30 de junio de 1993, por tanto las personas que ingresen a la EMPRESA desde esa fecha no se les reconocerá ningún descuento por servicios públicos.

PARAGRAFO 3: (Adicionado por el Artículo 6 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008) Incentivos, rebajas y servicios, se deja constancia que es solo para los trabajadores que actualmente gozan de este beneficio y su utilización es exclusividad para la tarifa residencial.

PARAGRAFO 4: (Adicionado por el Artículo 16 del Acta de Acuerdo Final 2003-2004) Las partes acuerdan que cada empresa elaborara a las demás empresas de servicios públicos cuenta de cobro producto de las rebajas de que se beneficien sus trabajadores, para lo cual se comprometen a incluir dentro de sus presupuestos las partidas correspondientes. En todo caso, cuando se presente un otorgamiento de doble subsidio, se aplicara el principio de favorabilidad.

Artículo 43). Incentivo para Licencia de Conducción.

La EMPRESA reconocerá el 50% del valor de la revalidación de la licencia de conducción.

CAPITULO IV EDUCACION

Artículo 44). Cursos de Capacitación.

La EMPRESA pedirá e intervendrá ante el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para que incluya en los cursos de capacitación a los trabajadores de la EMPRESA. En caso de que el SENA SECCIONAL PEREIRA carezca de dichos cursos de capacitación, el trabajador o los trabajadores serán enviados a otras ciudades donde el SENA tenga establecidos los cursos de capacitación, de acuerdo a los viáticos establecidos.

PARAGRAFO: La EMPRESA con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia para beneficio de la comunidad, sin menoscabar derechos y prestaciones de los trabajadores, adelantará e implementará planes de capacitación y actualización tecnológica.

Artículo 45). Auxilios Educativos.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará los siguientes auxilios educativos mensuales así:

1. Para Prekinder, Kinder y primaria un valor mensual de VEINTEMIL VEINTISEIS PESOS (\$20.026) mensuales, para el año 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.
2. Para secundaria, un valor mensual de veintidós mil ciento treinta y cinco pesos (\$22.135) mensuales, para el año 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.
3. Para Universidad, la suma de VEINTICINCO MIL NOVECIENTOS VEINTIDOS PESOS (\$25.922) mensuales, para el año 2009 Y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.
4. Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial, la suma de DIECISIETE MIL NOVENTA Y DOS PESOS (\$17.092) mensuales, para el año 2009 Y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el

año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

El Comité educativo reglamentará la entrega de las becas y en ningún caso el aporte educativo podrá ser pagado a más de un beneficiario.

Matriculas. Prekinder, Kinder y Primaria 100%, Secundaria 100% Universidad Oficial 100% para cada año, Universidad Privada 85% para cada año, Escuela e Instituto 80% para cada año.

PARAGRAFO 1: En caso de excedentes o faltante en las solicitudes de auxilios educativos, referentes a los numerales 1 y 2 de la convención colectiva de trabajo vigente, los primeros podrán ser trasladados a los segundos o viceversa según las necesidades, los que se cancelarán de acuerdo al valor establecido para el grupo en que se está cursando el estudio.

PARAGRAFO 2: El valor de los auxilios no reclamados será destinado para la adecuación del Centro de Capacitación de la EMPRESA.

PARAGRAFO 3: Para los trabajadores que adelantan estudios secundarios, universitarios o institutos descentralizados, la EMPRESA se comprometerá a proporcionar dos (2) horas laborales diarias para esta actividad, la Coordinación de Gestión Humana adecuará y autorizará la debida modificación al horario previa comprobación con documentos.

PARAGRAFO 4: En lo referente a los Auxilios Universitarios, educación a distancia y escuelas e Institutos de Especialización que hablan los numerales 3 y 4, si se presentaran excedentes o faltantes en la aprobación de las solicitudes de auxilio educativo, los primeros podrán ser trasladados a los segundos o viceversa según las necesidades, en aplicación al principio de la compensación de obligaciones.

PARAGRAFO 5: La EMPRESA continuará con el plan de alfabetización y educación para el área de primaria y secundaria. Además dictará cursos en las siguientes área Electricidad, Mecánica, Soldadura, Electrónica, Plomería, Computación y de especialización en las áreas técnicas, comprometiéndose a aplicar un plan trimestral de educación en cada área por lo menos dos (2) cursos por sección, todo dentro de un plan armónico de capacitación.

La EMPRESA y Sintraemsdes acuerdan que los cursos de capacitación anotados anteriormente y al cual el trabajador libremente desee inscribirse, será de rigurosa obligatoriedad, tanto para la EMPRESA como para el trabajador el cumplir con el horario asignado de estudio y de no comparecencia e inasistencia, lo privará de postularse para

posibles ascensos que se dieran para ocupar vacantes en la EMPRESA, siempre y cuando no haya una causa plenamente justificada de su ausencia ante el Comité Obrero patronal.

PARAGRAFO 6: Los auxilios se pagarán durante (10) mensualidades en el año.

PARAGRAFO 7: Para todo lo relacionado con el presente punto, las respectivas adjudicaciones serán efectuadas por una comisión compuesta por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 8: La EMPRESA tendrá prelación en la elección de solicitudes de becas cuando se trate de educación de niños especiales en el caso de las becas para institutos especializados y centros de educación especial.

PARAGRAFO 9: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el número de Auxilios que reconocerá y pagara la EMPRESA serán los siguientes:

CONCEPTO	NUMERO DE BECAS
Prekinder, Kinder y Primaria	47
Secundaria	48
Universidad	26
Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial	13

Artículo 46). Útiles Escolares.

(Modificado por el Artículo 6 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagara anualmente el auxilio de útiles escolares así:

NUEVE MILLONES DOSCIENTOS UN MIL NOVESCIENTOS SESENTA PESOS MCTE (\$9.201.960) para el año 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC+1 nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC+1 nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO. Este Auxilio será entregado a la Organización Sindical el 15 de febrero de cada año y su utilización será auditada por la EMPRESA.

Artículo 47). Aprendices Sena.

En el caso de que la EMPRESA, decida contratar Aprendices Sena, dicha contratación se regirá para todos sus efectos de conformidad con las normas legales sobre la materia.

A partir del 1. De enero de 1998, la EMPRESA patrocinara preferencialmente a los hijos de los trabajadores que sean admitidos por el SENA en los programas de aprendices, destinando el cincuenta por ciento (50%) de los patrocinios para el área operativa y el cincuenta por ciento (50%) para el área administrativa.

CAPITULO V RELACIONES CONTRACTUALES

***Redacción del 94. (Aparece nota texto entregado)**

Artículo 48). Vinculación Personal.

A partir del 1. De enero de 1998, la EMPRESA conformara un Banco de pruebas técnicas-teórico – prácticas para la selección de personal. Este Banco será manejado por la EMPRESA, pero el día y la hora fijada para el concurso seleccionara la prueba a realizar con la participación del Comité de Evaluación sin embargo, el equivalente a la cuarta parte de las preguntas será de reserva absoluta de la EMPRESA.

La prueba a aplicar se seleccionará mediante sorteo por el comité de Evaluación al momento de iniciarse la misma.

Procedimiento.

1. Llamado a concurso. El llamado a concurso lo hará la EMPRESA por anuncio en los carteles de la Dependencia, con una semana de anticipación al examen, copia de este anuncio será enviado a Sintraemsdes. Los concursos se llevaran a cabo en el siguiente orden.

- a. En igual especialidad y en orden escalafonado.
- b. En especialidad afín.

2. Las inscripciones se harán previamente al examen.

3. Factores de calificación.

a. Conocimientos teóricos 25/100 puntos.

Deberá basarse sobre la teoría mínima necesaria para desempeñar el nuevo cargo. Se puede escoger entre la explicación teórica – practica o en cuestionario de prueba de conocimiento.

c. Conocimientos Prácticos 45/100 puntos.

Se califica de una de las siguientes maneras:

- Por calificación técnica mediante la asignación de una tarea específica por parte del examinador

- Por calificación de desempeño de un cargo dentro de la técnica de un oficio, objeto del concurso. Esta calificación la hará en forma comparativa un Comité de Evaluación.

d. Hoja de vida 10/100 punto.

Dentro del puntaje máximo acordado para este renglón, se descontará medio punto por cada amonestación escrita y un punto por cada día de suspensión dentro del último año de la hoja de vida.

e. Entrevista Psicología 10/100.

e. Antigüedad 10/100 puntos.

La calificación se hará de la siguiente manera:

- De seis (6) meses a dos (2) años: 2 puntos
- De dos (2) años a cuatro (4) años: 4 puntos
- De cuatro (4) años a siete (7) años: 7 puntos
- De siete (7) años a diez (10) años: 8 puntos
- De diez (10) años en adelante: 10 puntos

Se entiende que los trabajadores con menos de seis (6) meses de servicio en la EMPRESA, no tienen derechos a puntaje por ese concepto.

4. El puntaje mínimo requerido. Para aprobar el concurso, se requiere un puntaje de 60/100 puntos. Las casillas serán provistas en orden descendente de puntaje, con quienes hayan aprobado el concurso.
5. Caducidad de los concursos: Los resultados de los concursos tendrán una vigencia no superior a un año. Es entendido que toda vacante para el mismo cargo que se presente durante este lapso de tiempo, será llenado de acuerdo a lo establecido con el punto anterior.

PARAGRAFO 1. A partir del 1. De enero de 1998, si la EMPRESA después de haber hecho los concursos en la respectiva área del cargo a proveer, incluyere de acuerdo a los resultados que nadie reunió los requisitos, se hará una nueva convocatoria a concurso para todos los trabajadores de la EMPRESA y para los particulares que deseen participar y cumplan con los requisitos exigidos y aprobados por la EMPRESA.

PARAGRAFO 2. Las normas que establecen el concurso y selección no se aplicaran para los cargos de los niveles directivo, asesor y ejecutivo.

PARAGRAFO 3. La EMPRESA se compromete a efectuar un estudio de indicadores laborales con respecto a la media nacional y en caso de necesidades de personal tendrá de preferencia al personal que está vinculado por contrato.

Artículo 49). Reubicación.

En caso de cierre o liquidación de una sección el trabajador será reubicado.

Artículo 50). Contratos temporales.

La EMPRESA no hará contratos con EMPRESAS de servicios temporales de personal, ni de prestación de servicios; salvo en caso de ampliación de infraestructura, vigilancia y servicios altamente calificados. Los contratos con la EMPRESA de servicios temporales no podrán extenderse más allá de las áreas actualmente existentes.

PARAGRAFO 1. La EMPRESA continuaran conservando el número de trabajadores con igual proporción a las existentes en los actuales niveles.

Artículo 51). Comité Evaluación.

A partir del 1. De enero 1998 y en un plazo no mayor de sesenta (60) días, la EMPRESA conformara el comité Permanente de Evaluación, integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA que en todo caso serán Gerente General o el Gerente Administrativo y el Coordinador de Recursos Humanos , y dos (2) representantes de Sintraemsdes, el que se reunirá una vez al mes y tendrá las funciones específicas de evaluar, recomendar , proponer, estudiar todo lo relativo a los cargos, salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de prevenciones de accidentes, manuales de funciones, traslados y concursos.

Parágrafo: (Adicionado por el Artículo 16 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011) Respecto a las vacantes las partes acuerdan que darán aplicación consecuente con lo estipulado en el artículo 45 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre ellas.

Artículo 52). Nivelación e inconsistencias.

Para los casos de inconsistencias y nivelaciones el Comité de evaluación, por intermedio del gerente lo llevara a la junta Directiva para el análisis respectivo.

La duda interpretativa será siempre a favor del trabajador o Sintraemsdes de acuerdo al postulado constitucional del artículo 53.

Artículo 53). Inconsistencias.

La EMPRESA, a más tardar en un término de ciento cincuenta días (150) contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, resolverá todas las inconsistencias producto de reestructuraciones administrativas, tanto en nominaciones como en clasificaciones de cargos Oficiales y Públicos y su estructura salarial, conforme la Ley.

Parágrafo: (Adicionado por el Artículo 13 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008) Se fija un término de 150 días calendario a partir de la firma de la presente acta para resolver las inconsistencias existentes en las diferentes empresas.

Artículo 54). Rotación del Personal.

El trabajador que sea trasladado de una EMPRESA a otra conservara su antigüedad y sus derechos, como si se tratara de una sustitución patronal.

Artículo 55). Horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de cinco (5) días. Compensando las horas del día sábado en otros días de la semana.

PARÁGRAFO 1. Este punto y de acuerdo con la comisión de Sintraemsdes queda con la reglamentación por parte de la Gerencia.

PARAGRAFO 2. Esta modificación se entiende será para el personal que no Cause ningún perjuicio en las labores ordinarias de la EMPRESA.

CAPITULO VI PAGOS Y PRESTACIONES A TRABAJADORES

Artículo 56). Incremento Salarial:

Para efectos de determinar el incremento salarial para los trabajadores se establecen para la vigencia de la presente convención colectiva, los siguientes incrementos salariales:

(Adicionado por el Artículo 4 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
Las partes acuerdan que el incremento salarial será: **Para el año 2009** el IPC nacional a 31 de diciembre de 2008 certificado por el DANE + 1; **para el año 2010** el IPC nacional a 31 de diciembre de 2009 certificado por el DANE + 1 **y para el año 2011** el IPC nacional a 31 de diciembre de 2010 certificado por el DANE + 1.

PARAGRAFO 1. En caso de que el I.P.C. del año inmediatamente anterior aquel en que empiecen a regir los aumentos pactados sea superior a estos, los salarios se reajustaran hasta este tope.

PARAGRAFO 2. El principio "a trabajo igual salario igual" será de aplicación primordial al efectuarse la evaluación de cargos. El Gerente de la EMPRESA resolverá los casos excepcionales que se presenten.

PARAGRAFO 3. (Modificado por el Artículo 15 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

Salario de Enganche Convencional. A partir del 1 de enero de 2005, el Salario Mínimo Convencional para los trabajadores que ingresen a la Empresa será la suma de QUINIENTOS VEINTEMIL PESOS M/L (\$ 520.000) mensuales.

Artículo 57). Pago quincenal.

A partir del primero de enero de 2001, la EMPRESA pagara en forma quincenal.

Artículo 58). Manejo de cuentas,

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA asumirá el costo de manejo de la tarjeta débito a libreta de ahorros para el pago de la nomina de los Trabajadores, siempre y cuando el trabajador se encuentre vinculado o se vincule a las entidades bancarias o financieras con las cuales la EMPRESA posea o establezca convenio de pago de nomina.

Artículo 59). Incapacidades.

Se reconocerá y pagaran de conformidad con el régimen de seguridad social a que se encuentre adscrito EL TRABAJADOR. Cuando por causa de la incapacidad haya la necesidad de trasladar al trabajador, será regresado a su cargo inicial cuando se encuentre rehabilitado y en condiciones de volver a ejercer sus funciones anteriores.

Artículo 60). Pago Completo de Salarios en caso de Enfermedad no Profesional.

En caso de enfermedad no profesional debidamente comprobada, la EMPRESA pagará al trabajador enfermo la totalidad de su salario por el tiempo que dure la incapacidad, sin que exceda de ciento ochenta (180) días.

Artículo 61). Permisos por Enfermedad y Calamidad Domestica.

En los casos que las EPS o ARP necesiten enviar a un trabajador por motivos de enfermedad o accidente a otra ciudad, la EMPRESA garantizará los pasajes y viáticos respectivos tanto para el trabajador como para su acompañante sí lo requiere.

Cuando se presenten casos de calamidad domestica debidamente comprobados en relación con trabajadores de la EMPRESA, el Gerente de la Empresa podrá otorgar al respectivo trabajador permiso remunerado y oirá el concepto que al respecto le presente Sintraemsdes.

Artículo 62). Recargos Nocturnos.

La EMPRESA remunerará el trabajo nocturno y suplementario tal como lo estipulan los Artículos 168, 169 y 170 del C.S.T., con la única excepción que es la siguiente: El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 80% sobre el valor del trabajo diurno.

Artículo 63). Dominicales y Festivos.

La EMPRESA, reconocerá a todo trabajador que labore en domingos o días festivos, el pago triple en salario en proporción a las horas laboradas. Si el trabajador labora HABITUALMENTE en domingo tendrá derecho a un día de descanso compensatorio o en su defecto al pago en dinero en efectivo.

Artículo 64). Reemplazos.

La EMPRESA reconocerá a todo trabajador que por orden suya reemplace transitoriamente a otro de clasificación superior o mayor

suelo, el mismo sueldo que estuviera devengando este, siempre y cuando la duración de dicho reemplazo sea superior a un día, reconociéndose dentro de los niveles existentes.

Los reemplazos no podrán ser superiores a sesenta (60) días hábiles, al término del cual se ratificara el encargo o la vacante se someterá a concurso de acuerdo a procedimientos establecidos. Se hacen excepciones para los reemplazos que se hagan al personal de la EMPRESA en capacitación, incapacidad médica, permiso sindical, detención o licencia.

Artículo 65). Sobresueldos.

A partir de la vigencia de presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerán los siguientes sobresueldos diarios:

Al personal que labora en aguas negras, tanques, bocatomeros y trabajadores que laboren en temperaturas por debajo de cinco grados centígrados o que tengan que maniobrar o estén expuestos al contacto con elementos químicos, la suma de TRES MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS (\$3.627.46) diarios para el año 2009 .Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

A los conductores que manejen vehículos pesados de dos ejes y equipos especiales Canastillas sky, grúa, recolector de aseo, barredores, montacargas compresor y retroexcavadora la suma de SETESIENTOS OCHENTA Y UN PESOS (\$781.00) diarios, para el año 2009 y para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 66). Viáticos.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA pagara viáticos así:

1. Para los trabajadores que adelantan cursos de capacitación fuera de la ciudad, se aplicaran los viáticos de acuerdo con las resoluciones de Gerencia.
2. Para los trabajadores que laboran fuera del casco urbano (Área Pereira Dosquebradas) y que cumplan con media jornada en el campo, la suma de SEISMIL SEISCIENTOS DOCE pesos (\$6.612.00) diarios para el año 2009 y para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el

año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

3. Para el personal que labore en la Planta Belmonte, pero reside en la ciudad de Pereira, la suma de CUATRO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO (\$4.548.00) diarios para 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 67). Viáticos y Sobresueldos para trabajadores nuevos.

(Adicionado por el Artículo 19 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2005, que por sus labores generen viáticos y sobresueldos, se les pagara el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado para los ingresados antes del 1 de enero del año 2005.

Artículo 68). Dotación

A partir del 1. De enero de 1998, la EMPRESA se obliga a suministrar a los trabajadores que se beneficien de esta convención colectiva de trabajo, la dotación de que trata la convención colectiva de 1994, en tela Índigo.

La dotación se entregara del 1. Al 30 de mayo de cada año.

Para todos los efectos de este articulo, se consideran como vestidos de labor y calzado, las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores, de acuerdo con el medio ambiente donde desarrollen sus funciones y la naturaleza de los materiales, instrumentos y demás factores y circunstancias vinculadas directamente con la labor desarrollada.

Esta presentación se hace extensiva en igualdad de condiciones a los Aprendices SENA. Los trabajadores quedan obligados a recibir la dotación de vestido de labor y calzado y a destinarlos a su uso en las labores propias en su oficio; si el trabajador no cumple con esta obligación o destina la dotación a otros fines previamente comprobados, la EMPRESA queda eximida de suministrar la dotación en el periodo siguiente y además, se iniciara proceso disciplinario a que haya lugar.

PARAGRAFO 1. Al personal que haya cumplido su periodo de prueba se le entregara la dotación de que trata este artículo.

PARAGRAFO 2. La EMPRESA suministrara al personal de señoras de servicios generales (Aseo de oficina y cafeterías) anualmente cinco (5) uniformes y tres pares de zapatos de la mejor calidad.

Artículo 69). Descanso Navideño.

Sin que implique erogación de dinero por parte de la EMPRESA, esta concederá descanso remunerado de cinco (5) días durante la última semana del año. Dichos días serán hábiles.

En los trabajos que no sean susceptibles de interrupción, la Gerencia de la EMPRESA dispondrá los turnos necesarios a fin de que no se perjudique la buena marcha de los servicios, teniendo en cuenta que el trabajador que no disfrute de tal descanso en la época señalada lo hará durante el mes de enero siguiente a juicio de la Gerencia.

Artículo 70). Descansos Obligatorios.

La EMPRESA dará cumplimiento a lo estipulado en los artículos 172, 173, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, y 185 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que a letra dice.

Artículo 172: El patrono esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Artículo 173:

1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del patrono.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad domestica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este articulo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 177:

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso.

Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días jueves y viernes santos, ascensión del Señor y Corpus Christi.

2. La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados se liquidara como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 178: cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado.

No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensatorio en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 179:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerara con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja el recargo establecido en el numeral anterior.

Artículo 180: 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 artículo anterior.

Artículo 181: El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero previsto en el artículo anterior.

Artículo 183: El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

Artículo 185: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Artículo 71). Prima de Servicios.

Esta prima deberá ser liquidada como lo ordena el artículo 127 del código sustantivo del trabajo. (Convención Colectiva de 1986).

Artículo 72). Prima de Navidad.

A partir del 1. De enero de 2009 la EMPRESA pagara a todos sus trabajadores y como PRIMA DE NAVIDAD, seis (6) días de salario. Dicha prima se pagara el 10 de diciembre de cada año.

Artículo 73). Prima de Vacaciones.

La EMPRESA a partir del 1. De enero de 2001, pagara como prima de vacaciones cuarenta y cuatro (44) días.

Artículo 74). Prima de Vacaciones para trabajadores nuevos.

(Adicionado por el Artículo 16 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2005, recibirán una bonificación consistente en 12 días de salario, a partir del segundo año de su ingreso, esta bonificación no constituye factor salarial.

Artículo 75). Prima de Antigüedad.

La EMPRESA, reconocerá UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD de veintiún (21) días de salario para los trabajadores que tengan acumulados entre cinco (5) años y ocho (8) de trabajo, de servicio continuos y discontinuos.

Igualmente reconocerá una PRIMA DE ANTIGÜEDAD para trabajadores que tengan más de ocho (8) años continuos o discontinuos de cuarenta (40) días de salario.

PARAGRAFO: dicha prestación se pagara anualmente al trabajador en el momento de cumplir sus años de servicios a la EMPRESA y para el personal que se retire o desvincule por cualquier motivo se le cancelara en el momento de su retiro de la EMPRESA en forma proporcional después de tres meses de haber adquirido este derecho.

Artículo 76). Prima de Antigüedad para trabajadores nuevos

(Adicionado por el Artículo 17 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)
Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2005, recibirán una bonificación quinquenal así:
A los 5 años de labores diez (10) días de salario, por diez años de servicio doce (12) días de salario, por quince años de servicio catorce (14) días de salario, por veinte años de servicio catorce (14) días de salario y de veinte años en adelante catorce (14) días de salario, esta bonificación no constituye factor salarial.

Artículo 77). Liquidaciones Parciales de Cesantías.

A partir del 1. De enero de 1998, y durante la vigencia de la presente convención, la EMPRESA, liquidara las Cesantías parciales a los trabajadores que lo soliciten en los siguientes casos:

- a. Para todos los casos ordenados por la ley.
- b. Para el pago de impuestos a valorización cuando por motivos de construcción o mejoras de una vía, la propiedad del trabajador, de su cónyuge o compañero (a) permanente resulte gravada por el referido impuesto, la EMPRESA le concederá la liquidación parcial y girara a la entidad el valor correspondiente.
- c. Para los casos de ampliación o mejora de vivienda, se requerirá para la reclamación de las cesantías parciales, los certificados que Inurbe o cualquier entidad de derecho público o privado, expedida a nombre del trabajador sobre la adjudicación de la respectiva vivienda.

PARAGRAFO 1. El mismo Comité del fondo de vivienda, asistirá a las reuniones de liquidaciones parciales con voz y voto y se reunirán cuatro veces al año, cada fin de trimestre comenzando desde el mes de enero. Dicho Comité será conformado por dos miembros en representación de la EMPRESA y dos en representación de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 2. Durante la vigencia de esta convención, la EMPRESA incluirá dentro de sus presupuesto la suma de CUATROSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$400.000.000.00) para atender liquidaciones parciales de 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO 3. Después de aprobada la solicitud y que el trabajador haya entregado toda la documentación necesaria, la EMPRESA tendrá un plazo de veinte (20) días hábiles para entregar los dineros correspondientes a su liquidación parcial.

PARAGRAFO 4. En cuanto a las solicitudes que haya pendientes a la fecha, la EMPRESA se compromete a evacuar el mayor número posible de las solicitudes presentadas hasta la fecha y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 78). Plan de Vivienda.

La EMPRESA destinará al plan de vivienda el lote que posee en el barrio Cuba, una vez delimitada la faja requerida para la planta sub estación eléctrica. Igualmente hará los trámites necesarios ante el instituto de crédito Territorial seccional de Pereira a fin de que el plan de vivienda se empiece a ejecutar en el año de 1976.

PARAGRAFO 1. Para la adjudicación de las viviendas se tendrá en cuenta preferiblemente al trabajador que carezca de propiedad raíz.

PARAGRAFO 2. Para la adjudicación de la vivienda se hará por una comisión compuesta por dos representantes del sindicato y dos representantes de la Empresa, Convención Colectiva de 1976.

Artículo 79). Plan de Vivienda.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo la EMPRESA de Energía de Pereira reconocerá y hará un auxilio en especie por una sola vez con destinación al Plan de Vivienda denominado "Plan de Vivienda del Sindicato" y localizado en el sector del Parque Industrial en Hacienda Llano grande para cien (100) soluciones de vivienda, discriminada de la siguiente forma:

EMPRESA DE ENERGÍA: una cuantía equivalente hasta CUATRO MILLONES DOSCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.225.000.00)

PARAGRAFO 1: Este desembolso se efectuara en el año 2002, siempre y cuando el proyecto del Plan de Vivienda haya iniciado el proceso constructivo. Si a la terminación de la vigencia de la presente

Convención Colectiva de Trabajo no se ha ejecutado la construcción de las viviendas se pierde el derecho a este auxilio.

PARAGRAFO 2: (Adicionado por el artículo 8 Acta de Acuerdo Final 2003-2004)

Para el plan de vivienda del Sindicato, La Empresa se Compromete a dar asistencia técnica en cuanto a diseños y planos únicamente respecto al Servicio de Energía Eléctrica, por lo cual no habrá erogación alguna por parte de la Empresa.

Artículo 80). Fondo de Vivienda y Asistencia Social.

La EMPRESA reconocerá y pagará la suma de CUARENTA Y DOS MILLONES SETENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$42.074.319.00) para el año 2009 y Para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO 1. Dicho Comité estará conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 2. Cuando por circunstancias de iliquidez del fondo no se pueda conceder los prestamos en un tiempo de dos meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud por parte del trabajador, esta situación le dará derecho a que se le liquide y pague parcialmente sus cesantías, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente, anexando los documento legales exigidos y previo análisis de su urgencia por parte del Comité.

PARAGRAFO 3. (Adicionado por el Artículo 8 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011) Se acuerda un incremento del IPC nacional del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE, durante cada uno de los años (2009, 2010, 2011) de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Artículo 81). Fondo de Solidaridad.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará al fondo de solidaridad la suma de CINCO MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$5.948.744.00), para el año 2009. Y para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

PARAGRAFO 1. Dicho Fondo será manejado por una junta directiva, conformada por dos (2) representantes de las EMPRESAS, dos (2) representantes de los trabajadores, dicha comisión reglamentara el

uso de dicho fondo. Tendrá entre otras funciones solidarizarse con un porcentaje sobre los costos de enfermedades terminales, crónicas, aparato ortopédico, silla de ruedas, tratamientos odontológicos o de elevado valor ocasionados por accidentes, incendios o terremotos, etc.

Artículo 82). Fondo de asistencia Social (Póliza de salud) .

La prestación de estos servicios se hará por medio de la "Póliza de salud" de las EPS. Y los costos de la misma serán repartidos así: Para esposa(o), compañera(o) e hijos, por partes iguales entre la EMPRESA y el trabajador(a); para padres, asumiendo la EMPRESA el 40% del valor.

SINTRAEMSDES y la coordinación de Gestión Humana, coordinaran ante las EPS todo lo relacionado con este punto de la Convención.

PARAGRAFO: (Adicionado por el Artículo 12 Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

Plan complementario de salud: las Empresas subsidiaran a los trabajadores en un 50% para el plan complementario de salud "Plan Quimbaya".

Artículo 83). Fondo de Deportes.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente al fondo de Deportes la suma de CATORCE MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS (\$14.482.962.00), para el año de 2009, Y para el año 2010 se incrementa el IPC más un punto (IPC+1) nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC más un punto (IPC+1) nacional al 31 de Diciembre de 2010

PARAGRAFO 1. Para tal efecto se conformara una junta, la cual estará integrada por cinco (5) miembros de SINTRAEMSDES y cinco (5) miembros de las EMPRESAS, uno por cada EMPRESA y tendrá como función la programación y realización de los eventos culturales, deportivos y recreacionales de los trabajadores de la EMPRESA.

PARAGRAFO 2. La sede Social de la Camelia y los haberes que administraba la actual Junta, seguirán al manejo de la Junta que se nombre.

PARAGRAFO 3. Las EMPRESAS entregaran a SINTRAEMSDES la sede recreacional LA SIRIA con los siguientes compromisos para las partes:

- a. Las EMPRESAS construirán las piscinas, durante el primer semestre de 1998.
- b. Las EMPRESAS instalará en la sede con los servicios públicos domiciliarios.
- c. Las EMPRESAS habilitaran la carretera por la vía de Cerritos y Belmonte bajo.
- d. SINTRAEMSDDES pondrá de manera inmediata la sede en condiciones de uso funcional.
- e. la administración y mantenimiento de la sede será por cuenta y riesgo de SINTRAEMSDDES. La vigilancia será por parte de las EMPRESAS.
- f. SINTRAEMSDDES coordinara con el comité de Deportes las actividades deportivas, culturales y sociales que allí se realicen sin perjuicio del derecho de los trabajadores de las EMPRESAS.
- g. cada una de las partes designaran un veedor, quien se encargara de reglamentar los aspectos de la administración y funcionamiento de la Sede y con facultad de dirimir los problemas que se vayan presentando.

Ni las EMPRESAS ni SINTRAEMSDDES podrán darle a la Sede una destinación distinta a la aquí prevista.

Artículo 84). Sede Recreacional:

Las EMPRESAS de manera conjunta se comprometen a realizar por una sola vez, las siguientes obras en la sede recreacional, ubicada en los terrenos de la Subestación Belmonte, Finca La Siria: cerramiento externo técnico y ambiental adecuado, cerramiento de la piscina y terminación de la cubierta del salón múltiple.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo las EMPRESAS a través de la EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado, entregaran por una sola vez. Materiales de construcción para la edificación de dos cabañas en la sede recreacional la Siria, por valor total de veinte millones de pesos (\$20.000.000.00) M/cte. Los suministros se entregaran de la siguiente forma: Durante el año 2001, materiales hasta por un valor de doce millones de pesos (\$12.000.000.00) M/cte. Para el año 2002, materiales hasta por ocho millones de pesos (\$8.000.000.00) M/cte.

PARAGRAFO: El porcentaje de participación de los materiales a suministrara por cada una de las EMPRESAS será del 25%.

Artículo 85). Cabaña el Cedral y Sede Recreacional La Siria.

(modificado por el Artículo 10 Acta de Acuerdo Final 2003-2004)
Se acuerda que las empresas de servicios públicos dotaran la sede recreacional La Siria y la Cabaña del Cedral de Juegos Infantiles,

Juegos de Salón, Canchas de tejo, Construcción de cabañas en la Siria, batería de Cocina, y elementos para pernoctar en dichas cabañas, por lo cual la empresa de Energía contribuirá con la Organización Sindical en el primer trimestre del año 2004 con la suma de \$5.000.000.

PARAGRAFO: Las empresas se comprometen a reparar el techo, puertas y fachadas (Cabaña el Cedral). (Adicionado por el Artículo 10 Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

Artículo 86). Sede Recreacional la Siria.

(Adicionado por el Artículo 20 Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

Las empresas se comprometen a terminar lo que resta del salón central con todos los acabados durante el primer año de vigencia de esta convención. Se comprometen a la construcción de una cancha de tenis.

Artículo 87). Sede Recreacional la Camelia.

(Adicionado por el Artículo 23 Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

En el supuesto de que la sede recreacional la camelia pase a ser administrada por otro ente designado por la administración municipal, el personal de vigilancia que allí presta sus servicios pasara inmediatamente a donde Sintraemsdes destine, siempre y cuando realicen las mismas actividades de la Camelia

Artículo 88). Vigilancia sedes:

(Adicionado Punto DECIMOTERCERO Acta de Acuerdo Final 2003-2004). Sintraemsdes estimara debidamente sustentado el valor del servicio de vigilancia para la sede de la Siria, La Camelia y la Sede Sindical y su costo total será dividido en partes iguales entre las cuatro empresas en que se escindió Empresas Publicas de Pereira.

Artículo 89). Manejo, Administración y Control de los Fondos:

De manera conjunta las EMPRESAS y SINTRAEMSDES, a través de sus comisiones negociadoras se comprometen en un plazo no mayor de noventa (90) días contados a partir de la firma de presente Convención Colectiva de Trabajo, a establecer una reglamentación para manejo, administración y control de los Fondos de solidaridad, de prevención y atención a la familia, de deportes y rotatorio de vivienda y asistencia social.

CAPITULO VII PENSIONES

Artículo 90). Pensiones.

A partir de la vigencia de la presente convención, la EMPRESA reconocerá la pensión de jubilación a sus trabajadores así:

Para quienes el 29 de febrero 1972 tenían carácter de trabajador del establecimiento, se les reconocerá y pagara la pensión de jubilación con veinte (20) años de trabajo continuos o discontinuos de servicios exclusivos a las EMPRESAS sin tener en cuenta la edad.

Para el personal ingresado a la EMPRESA a partir del 1. De marzo de 1972 y para las personas que con posteridad a esta convención ingresen a la misma, esta concederá y pagará la pensión de jubilados con veinte (20) años continuos o discontinuos de servicios al cumplir cincuenta y cinco (55) años de edad, si es hombre y cincuenta (50) años de edad si es mujer.

A partir de la vigencia de la presente convención, la EMPRESA reconocerá la pensión de jubilación a todos los trabajadores que ingresen por primera vez a su servicio, de acuerdo a la ley. En todo caso las pensiones de jubilación vigentes acordadas en el punto quinto (5.) de la convención de 1963, se garantizaran para todos los trabajadores que a la fecha que entre en vigencia la presente convención se hallan al servicio de la EMPRESA.

PARAGRAFO: La EMPRESA se obliga a pagar al personal que salga jubilado o pensionado, todas las prestaciones en un término de treinta (30) días calendario cuando el trabajador haya aportado la documentación correspondiente para el retiro de sus cesantías definitivas.

El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de la EMPRESA, después de haber laborado para la misma durante mas de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente convención tendrá derecho a que la EMPRESA lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta años de edad o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicio de la EMPRESA, la pensión de jubilación empezara a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los 50 años de edad o desde la fecha de su despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión plena, siempre y cuando llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años si es varón o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20)

años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de esta convención tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente al 95% del promedio de los salarios devengados en el ultimo año de servicios.

Artículo 91). Reajuste de la Pensión por Muerte.

A partir del 1. De enero de 1998, la EMPRESA reconocerá a los beneficiarios de los trabajadores que por accidente de trabajo fallecieron, siempre y cuando el ISS reconozca la pensión por muerte, el reajuste o diferencia mensual entre la misma y el salario que el trabajador se encontraba devengando en el momento del accidente.

Artículo 92). Incentivos jubilados.

Al personal jubilado con veinte (20) años de servicio al establecimiento se le reconoce: Acueducto, Aseo y Energía 40% Alcantarillado 25% y el teléfono 25% del cargo fijo con las mismas limitaciones del personal activo.

Artículo 93). Prima a Personal jubilado.

La EMPRESA pagará al personal jubilado con veinte (20) años de servicios exclusivos al establecimiento un ciento por ciento (100%) del valor de la pensión de jubilación. Para quienes se encuentren jubilados y prestaron sus servicios un mínimo de diez (10) años continuos o discontinuos se concederá de forma proporcional al tiempo de jubilación de veinte (20) años.

Dicha prestación se pagara un cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena de junio y un cincuenta por ciento (50%) en la primera quincena de diciembre.

CAPITULO VIII SALUD

ARTICULO 94). Seguridad Industrial, higiene y Salud Ocupacional.

La EMPRESA creara el Comité de Seguridad Industrial y en él darán representación a SINTRAEMSDDES en un numero de tres (3) personas.

Igualmente la EMPRESA se compromete a efectuar las apropiaciones presupuestales para darle cumplimiento a las recomendaciones del comité. También se dará una redacción especial por parte de la EMPRESA y Sintraemsdes a la función de dicho comité.

A partir del 1. De enero de 1998 la EMPRESA hará por su cuenta un chequeo médico cada año a todos sus trabajadores; dicho examen médico será recomendado por el Comité de Medicina, higiene y seguridad Industrial, de acuerdo a la labor que desempeñen y los riesgos a que se encuentre expuestos los trabajadores:

1. La EMPRESA se obliga a convocar el comité de medicina, Higiene y Seguridad Industrial para analizar los diferentes casos en que un trabajador por problemas de salud y por concepto medico de la EPS o ARP, se considere inhabilitado para seguir en su respectivo puesto de trabajo y se haga necesario reubicarlo en otra área en que su capacidad de trabajo pueda ser desarrollada sin que afecte su salud.
2. La EMPRESA se obliga a dar cursos de Seguridad Industrial por el término de una semana a todo el personal que ingrese a laborar a la misma; Dicho curso se dará dentro de los seis primero meses de la vinculación laboral.
3. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La EMPRESA reconocerá y pagará anualmente la suma de CINCO MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SIEIS PESOS (\$5.649.906.00), para el año 2009, y para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010, para invertir en programa de mas información y educación masiva para el control del licor, tabaco y sustancias alucinógenas, creando conciencia de los riesgos y consecuencias que repercuten en la salud del trabajador y su familia.
4. La EMPRESA se obliga a garantizar la consulta y tratamiento a los trabajadores en los casos de medicina laboral en lo que se demuestren que salen del control efectivo de la EPS o ARP. En materia de Asistencia Social, Salud Ocupacional, Higiene y

Seguridad Industrial, la EMPRESA se acogerá a lo dispuesto en las normas legales vigentes que regulan la materia, además de lo ya estipulado convencionalmente.

PARAGRAFO 1. La EMPRESA se compromete durante la vigencia de la convención Colectiva a contratar los servicios médicos de un profesional en la rama de salud ocupacional.

PARAGRAFO 2. La EMPRESA dará cumplimiento a todas las normas legales y convencionales sobre salud ocupacional en cada una de las áreas de trabajo y continuara vinculada a los programas en los que ha venido participando.

PARAGRAFO 3. El comité de salud ocupacional evaluará continuamente el servicio prestado por la entidad Administradora de Riesgos Profesionales y hará una evaluación final para determinar la continuidad de la EMPRESA en la "A.R.P." correspondiente.

Artículo 95). Copagos a las EPS.

La empresa a través de la coordinación de Gestión Humana vigilará que se cumpla con la entrega oportuna de los bonos que anualmente deben remitir las EPS a las cuales se encuentran afiliados los trabajadores y empleados para consulta médica.

Artículo 96). Salud y seguridad social.

(Adicionado por el Artículo 24 del Acta de acuerdo 2005-2008)

La empresa se compromete a gestionar con las EPS, en las cuales tienen afiliados trabajadores la entrega oportuna de medicamentos, agilizar cirugías, exámenes de laboratorio, etc.

Artículo 97). Centro Médico del Sindicato.

Durante la vigencia de la presente convención, la EMPRESA aportará anualmente al Centro Medico para su funcionamiento y en beneficio de la asistencia medica de la familia de los trabajadores la suma de DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVEESCIENTOS PESOS (\$2.355.900.00), para el año 2009, y para el año 2010 se incrementa el IPC más un punto (IPC+1) nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC más un punto (IPC+1) nacional al 31 de Diciembre de 2010. (Modificado por el Artículo 9 del Acta de acuerdo final 2009-2011)

CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 98). Régimen Disciplinario.

A partir del 1. de enero de 1998, la EMPRESA y Sintraemsdes acuerdan que el procedimiento a efectuar cuando la EMPRESA vaya a aplicar sanciones o cancelar contratos de trabajo, será el siguiente:

a. Cuando un trabajador cometa una falta su jefe inmediato se reunirá con los delegados de Sintraemsdes dentro de las (24) horas hábiles siguientes, y en presencia del trabajador analizara la falta cometida; de esta reunión las partes pueden llegar a un acuerdo y en caso de no llegar a acuerdo, el caso pasara el Comité Obrero Patronal y se aplicara el procedimiento establecido para estos efectos.

b. COMITÉ OBRERO PATRONAL.

1. La EMPRESA conviene, en que, para resolver lo concerniente a cancelación de contratos de trabajo por violación de prohibiciones o incumplimiento de obligaciones señalada a los trabajadores en los reglamentos de la EMPRESA o en la ley, así como también para la aplicación de las sanciones disciplinarias de otro orden, se constituye el Comité Obrero Patronal, formado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de Sintraemsdes.

2. Las cancelaciones de contrato de trabajo y sanciones disciplinarias, se dispondrán con arreglo a las normas que rigen las relaciones individuales de trabajo en la EMPRESA y se dará al trabajador la oportunidad de hacer sus descargos.

3. de todas las discusiones y decisiones del Comité Obrero Patronal, se levantaran actas muy detalladas en que se consigne la historia de cada caso y las opiniones de los integrantes del Comité. El original de dicha acta se conservará en el archivo de la coordinación de Recursos Humanos y la copia quedará en poder Sintraemsdes.

4. PROCEDIMIENTO.

a. El jefe inmediato comunicará al trabajador, con copia a la directiva Sindical, la falta cometida dentro de las

(24) horas hábiles siguiente desde la Comisión de la presunta falta. Dentro de los siguientes cinco días hábiles el trabajador inculpado será oído en declaración de descargos, la cual se realizara ante el Comité Obrero Patronal.

- b. Cuando una de las partes considere que hay meritos para ampliar la investigación, después de que el trabajador haya sido oído en declaración de descargos, tendrá un término de tres (3) días hábiles para pedir las pruebas pertinentes o conducentes.
- c. La no comparencia del trabajador inculpado a la diligencia de declaración de descargos, no impedirá que se siga con el procedimiento si el trabajador logra que la no comparencia fue por causa de fuerza mayor, como calamidad doméstica, vacaciones, licencia e incapacidades, se suspenderán los términos hasta que termine el impedimento.
- d. Vencido el término correspondiente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y previa calificación de falta, se procederá a comunicar al trabajador el acuerdo sobre el caso, si no hubiese acuerdo entre las partes, se pasará al Gerente General, quien decidirá en un lapso de ocho (8) días calendario, si impone o no la sanción a que hubiese lugar. La Gerencia oirá previamente a los representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria y/o despido que se impusiese desconociendo el presente procedimiento. La EMPRESA solo podrá imponer multas por faltas al trabajo o retrasos sin excusa suficiente; aquellas no podrán exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe o valor se destinará exclusivamente a la junta de deportes del establecimiento para el fomento deportivo. La EMPRESA podrá descontar las multas del valor de los salarios la imposición de una multa no impide que la EMPRESA presida del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. La EMPRESA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el contrato individual o en Convención Colectiva.

Son justas Causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la EMPRESA.

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador en sus labores, contra la EMPRESA, el personal directivo, sus jefes inmediatos o los compañeros de trabajo.
3. todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la EMPRESA. El personal directivo, sus jefes inmediatos, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del código Sustantivo de Trabajo vigente a la firma de esta convención, o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto en la Convención Colectiva.
7. La detención preventiva del trabajador cuando causa de esta sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. el que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la EMPRESA.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento por parte de la EMPRESA o su representante.
10. La sistémica inexecución sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la EMPRESA, dependencia, talleres o lugar de trabajo.

12. La renuncia del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EMPRESA, o de Instituto de Seguro Social o entidad que haga sus veces o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada de acuerdo a su cargo y funciones del mismo.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación por servicio a la EMPRESA, o pensión de vejez por aportes al Instituto de Seguridad Social o entidad de seguridad social que haga las veces, o reconocimiento de pensión de invalidez estando al servicio de la EMPRESA.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad que lo lesionó que incapacite para trabajar, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no eximirá a la EMPRESA, del pago de las indemnizaciones y prestaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de estas causales para que la EMPRESA pueda dar por terminado el contrato de trabajo, deberán dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la EMPRESA, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos amenazas graves inferidas por la EMPRESA contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los representantes de la EMPRESA con el consentimiento o la tolerancia de Estas.
3. Cualquier acto de la EMPRESA de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato o vincularse a la EMPRESA y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la EMPRESA no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la EMPRESA o sus representantes al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistémico, sin razones validas por parte de la EMPRESA, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia de la EMPRESA, sin razones validas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la EMPRESA, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo vigente al suscribir esta convención, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales, Reglamento interno o la Convención Colectiva.

PARARAGRAFO 1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse causales o motivos distintos.

PARAGRAFO 2. En cualquier caso que un trabajador por accidente de trabajo deteriore o dañe herramientas o equipo de trabajo se exonerara del pago de esta después de comprobar debidamente que no hubo culpabilidad en sus labores. A ningún trabajador se le podrá descontar de su salario ningún daño, sin que no haya mediado autorización del trabajador. Toda sanción impuesta a un trabajador, no se tendrá en cuenta después de doce (12) meses.

Terminación unilateral del contrato sin justa causa: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del Contrato de Trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la EMPRESA, o si esta da lugar al a terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley o en esta convención aquellas deberán a este por concepto de indemnización.

- a. En los contratos de trabajo a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el lapso determinado por la duración de la obra o de la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
- b. En los contratos a termino indefinido, la indemnización se pagara así:
 1. Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviese tiempo de servicio no mayor de un (1) año

2. Si el trabajador tuviese más de un año de servicio y menos de cinco (5) años, se le pagaran quince (15) días adicionales de salarios sobre cuarenta y cinco (45) días básicos del numeral 1, y por cada uno de los años de servicio subsiguiente y proporcionalmente por fracción.
3. Si el trabajador tuviese mas de cinco años de servicio continuos y menos de diez (10), se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre cuarenta y cinco (45) días básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.
4. Cuando el trabajador hubiese cumplido diez (10) años continuos de servicio y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de este en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista en el numeral anterior. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tener en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fue aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido podrá ordenar, en su lugar el pago de la indemnización.
5. Si es el Trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar a la EMPRESA una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. La EMPRESA depositará ante el juez el monto de esa indemnización descontándolo de lo que se adeuda al trabajador por prestaciones sociales, mientras la justicia decida.
6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en los ordinales a y b, numerales 1, 2, 3,4 y 5, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de ruptura (Artículo 7. Convención Colectiva 1998 – 2000). La EMPRESA se compromete a garantizar la estabilidad en el trabajo a aquellos trabajadores que por cualquier causa sean detenidos preventivamente y aquellos con arrestos no superiores a los sesenta (60) días hábiles, quienes deberán ser reintegrados en las mismas condiciones en que se encontraban al ser revocada la medida preventiva.

CAPITULO X DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 99). Regalo Navideño.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente para el regalo navideño la suma de CUATRO MILLONES OCHOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL SETESCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS (\$4.899.742.00), para el año 2009, y para el año 2010 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2009; para el año 2011 se incrementa el IPC nacional al 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 100). Arrendamientos.

Los arrendamientos de los inmuebles de propiedad de la EMPRESA a los trabajadores, deberán regirse por las cláusulas consagradas en el contrato que para tal efecto deberá suscribirse entre dicho trabajador y la EMPRESA y por la ley de arrendamiento vigente; su incumplimiento será causal para dar por terminado el contrato por parte de la EMPRESA . El plazo para legalizar la situación jurídica de los inmuebles será de tres (3) meses contados a partir de la fecha en que entre a regir la presente convención.

Artículo 101). Publicación.

A partir del 1 de enero de 1998, se publicaran TRESCIENTOS (300) folletos de la convención colectiva de trabajo vigente para 2009 – 2011, con la compilación de las diferentes convenciones y normas vigentes, para entregarlos a cada uno de los trabajadores el 30 de Enero de 2010. Los folletos restantes serán distribuidos así: CIEN (100) para SINTRAEMSDDES y DOSCIENTOS (200) para la EMPRESA.

Artículo 102). Aprobación Presupuestal.

La EMPRESA firmante de esta convención se compromete a incluir en su presupuesto anual la partida presupuestal que sea necesaria para cumplir con los derechos y obligaciones adquiridos con sus empleados y/o trabajadores y/o pensionados.

Artículo 103). Vigencia.

(Adicionado por el Artículo 1 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
Las partes acuerdan que la vigencia de la convención colectiva será de 3 años contados a partir del 1 de enero del 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 104). Compilación y Redacción Final.

(Adicionado por el Artículo 2 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)
Las partes acuerdan que durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo se levante un solo texto de convención que regirá para la empresa pactante, donde se hará la redacción y revisión semántica en una comisión de dos representantes de la empresa y dos representantes del Sindicato. Las comisiones Negociadoras actuales de las partes con plenas facultades, se encargaran de compilar, clasificar, ordenar en un solo texto todas las convenciones Colectivas de Trabajo y/o acuerdos y/o laudos arbitrales.

Con el objeto de hacer eficiente el proceso de compilación y redacción final se acuerda que la responsabilidad de dicho trabajo se atribuye a los miembros actuales de las comisiones negociadoras de las partes.

Los negociadores acuerdan que se redactara una Convención Colectiva de Trabajo para la EMPRESA, la cual será depositada en el Ministerio de Protección Social una vez realizada la compilación, para lo cual se ha pactado un término de UN AÑO, contados a partir de la firma de la última acta de acuerdo final.

Una vez leída y aprobada por unanimidad la presente acta, se suscribe por los que en ella intervinieron. Quedando de esta forma cerrada la Etapa de Arreglo Directo, y con la finalidad de ser presentada y entregada ante el Ministerio de Protección Social, oficina Regional de Risaralda.

Se firma en la ciudad de Pereira a los ____ del mes de _____ de _____

Por la Empresa: ·

**ADRIANA MARIA WOFF
CUARTAS**
Gerente

**CARLOS ANDRES PEÑA
BERNAL**
Director Administrativo y
Financiero

MARIA TERESA VELEZ ANGEL
Directora Jurídica

**JORGE IVAN ZAPATA
ESCORCIA**
Directora de Planeación

Por Sintraemsdes Pereira:

ORLANDO OSPINA LOAIZA
Presidente

DORA GALVIZ
Fiscal

JUAN CARLOS VALENCIA
Vicepresidente

**JUAN MARIO GIRALDO
JARAMILLO**
Secretario General

DAGOBERTO GONZALEZ
Tesorero

IVAN VELAZQUEZ MARIN
Secretario Derechos Humanos

HECTOR GARCIA RAMIREZ
Secretario de Educación,
Deportes y Recreación