

**RV: Contestación de la demanda 2017 00239**

Secretaria Tribunal Administrativo - Cauca - Seccional Popayan  
<stadmcauca@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 20/04/2022 11:52

Para: Diana Carolina Enriquez Paz <denriqup@cendoj.ramajudicial.gov.co>

---

**De:** YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ <yhagredo@gmail.com>

**Enviado:** miércoles, 20 de abril de 2022 11:50

**Para:** Abogado 1 <abogado1@aja.net.co>; Luis Carlos Pereira Jimenez <notificacionesjudiciales@colpensiones.gov.co>; cptejada@gmail.com <cptejada@gmail.com>; procesosnacionales@defensajuridica.gov.co <procesosnacionales@defensajuridica.gov.co>; Martha Liliana Tangarife Ceballos <correoinstitucionaleps@coomeva.com.co>; cdiderechop@hotmail.com <cdiderechop@hotmail.com>; paniaguaestados4@gmail.com <paniaguaestados4@gmail.com>; ANGÉLICA COHEN MENDOZA <paniaguacohenabogadossas@gmail.com>; paniaguamanizales@gmail.com <paniaguamanizales@gmail.com>; Liquidacion Eps <liquidacioneps@coomevaeps.com>; Secretaria Tribunal Administrativo - Cauca - Seccional Popayan <stadmcauca@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Asunto:** Contestación de la demanda 2017 00239

Doctor

**CARLOS HERNANDO JARAMILLO DELGADO**

Tribunal Contencioso Administrativo del Cauca

E. S. D.

Expediente: 190012333004 2017 00239 00

M. de control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

Demandante: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES- COLPENSIONES

Demandados: HELI DAVID AGREDO YACUMAL Y OTRO

Reciba un cordial saludo,

En mi calidad de mandatario judicial del señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL, por medio del presente me permito presentar contestación de la demanda.

--

Atentamente,

**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**

C.C. 1.061.754.861 de Popayán

T.P. 294.669 del C.S. de la J.

181



**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**  
ABOGADO

182

Popayán, 20 de abril del 2022

Doctor

**CARLOS HERNANDO JARAMILLO DELGADO**

Tribunal Contencioso Administrativo del Cauca

E. S. D.

Expediente: 190012333004 2017 00239 00  
M. de control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
Demandante: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES-  
COLPENSIONES  
Demandados: HELI DAVID AGREDO YACUMAL Y OTRO

Asunto: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.061.754.861 expedida en Popayán abogado titulado, portador de la Tarjeta Profesional No. 294.669 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi calidad de apoderado del señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL, dentro de la oportunidad legal concurre ante su despacho a descorrer el traslado concedido dentro del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho de la referencia, promovido por **COLPENSIONES**, contestando la demanda de la siguiente manera:

#### **A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.**

La parte demandada dentro del presente proceso se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

**A la pretensión 1:** Me opongo a la declaratoria de nulidad solicitada por el apoderado de la parte actora, toda vez que el acto administrativo atacado está revestido de la legalidad que le imprime el haber sido expedido por la autoridad administrativa competente, en apego a la Constitución y la ley.

De los elementos fácticos esbozados en la demanda no se logra desvirtuar en la más mínima forma la ilegalidad del acto acusado, no se establece por el demandante de manera clara y concisa los cargos mediante los cuales manifiesta existió quebrantamiento legal al momento de proferirse el acto administrativo, pues de la sola mención de las normas jurídicas presuntamente vulneradas, no se puede colegir y mucho menos demostrar el quebrantamiento al ordenamiento jurídico.

**A la pretensión 2:** Me opongo a dicha pretensión en atención a que no hay lugar al restablecimiento del derecho, ya que el acto administrativo demandado fue expedido observando la normatividad aplicada al caso. De igual manera, el literal c) del numeral 1 del artículo 164 de la Ley 1437 de 2011 expresamente consagra que, en la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho en modalidad de lesividad, no habrá lugar a la recuperación de las prestaciones pagadas a particulares de buena fe; ello, guardando correspondencia con la presunción contenida en el canon 83 de la Constitución Política.



YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ  
ABOGADO

193

### A LOS HECHOS Y OMISIONES DE LA DEMANDA

**Al hecho 1:** Es cierto.

**Al hecho 2:** Parcialmente cierto, ya que si bien es cierto se reconoció pensión de vejez a favor de mi representado, no es cierto que sea un error, por el contrario, es una apreciación subjetiva de la parte actora, pues dicho reconocimiento fue ajustado a la ley.

**Al hecho 3:** Es cierto.

**Al hecho 4:** Es cierto.

**Al hecho 5:** Es cierto.

**Al hecho 6:** Es cierto.

**Al hecho 7:** Es cierto.

### NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

En medio de una transcripción de normas, con las que trata de indicar la parte actora que el acto administrativo demandado deviene de una transgresión latente a las normas en que debió basarse la decisión y citando jurisprudencia que en su concepto son aplicables al caso en concreto, se afirma que la Resolución GNR 51265 del 25 de febrero de 2015, por medio de la cual se reconoció la pensión de vejez de mi representado es contraria a la Ley 100 de 1993 (artículo 36) y el Decreto 758 de 1990.

Sin embargo, en el presente proceso, la violación no surge del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas, ya que las normas señaladas como violadas se han cumplido a cabalidad, más aún cuando la parte actora no explica en que consistió la violación de las normas mencionadas, pues de la lectura de estas se evidencia que el acto administrativo fue expedido con observación a estas.

### A LA COMPETENCIA Y CUANTÍA ALEGADA

Como apoderado de la parte demandada me permito advertir el error cometido por la parte actora al momento de determinar la cuantía y competencia en el presente proceso.

El artículo 157 del CPACA dispone:

*"ARTÍCULO 157. COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA. Para efectos de competencia, cuando sea del caso, la cuantía se determinará por el valor de la multa impuesta o de los perjuicios causados, según la estimación razonada hecha por el actor en la demanda, sin que en ello pueda considerarse la estimación de los perjuicios morales, salvo que estos últimos sean los únicos que se reclamen. En asuntos de carácter tributario, la cuantía se establecerá por el valor de la suma discutida por concepto de impuestos, tasas, contribuciones y sanciones.*

*Para los efectos aquí contemplados, cuando en la demanda se acumulen varias pretensiones, la cuantía se determinará por el valor de la pretensión mayor.*

*En las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho no podrá prescindirse de la estimación razonada de la cuantía, so pretexto de renunciar al restablecimiento.*



**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**  
ABOGADO

184

*La cuantía se determinará por el valor de las pretensiones al tiempo de la demanda, sin tomar en cuenta los frutos, intereses, multas o perjuicios reclamados como accesorios, que se causen con posterioridad a la presentación de aquella.*

**Quando se reclame el pago de prestaciones periódicas de término indefinido, como pensiones, la cuantía se determinará por el valor de lo que se pretenda por tal concepto desde cuando se causaron y hasta la presentación de la demanda, sin pasar de tres (3) años.** (Negrilla fuera del texto)

Para el caso en concreto la parte actora pretende la **diferencia** entre la pensión que le fue reconocida a mi representado mediante la Resolución GNR 51265 del 25 de febrero de 2015 por el valor de \$1.750.813 y la mesada que asegura ser la correcta para ese año 2015 por el valor de \$1.588.344, es decir un valor de **\$162.469** por cada mesada pensional, que conforme al artículo 157 del CPACA dicha cuantía se determina sin exceder 3 años es decir 36 meses, que para el presente asunto es un valor aproximado de **\$5.848.884**, es decir la cuantía no excede 50 smlmv, por lo que el competente en el presente proceso es un juez administrativo en primera instancia conforme al artículo 155 del CPACA.

**EXCEPCIONES FRENTE A LA DEMANDA**

Como excepciones me permito proponer las siguientes, en lo que atañe a mi representado:

**1. EXCEPCIÓN DE FALTA DE COMPETENCIA.**

En el presente asunto el Tribunal Administrativo del Cauca no es el competente para dirimir el presente litigio, pues en aplicación de los artículos 155 y 157 del CPACA el competente es el Juez Administrativo del Circuito de Popayán, por las siguientes razones:

El artículo 157 del CPACA dispone:

*"ARTÍCULO 157. COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA CUANTÍA. Para efectos de competencia, cuando sea del caso, la cuantía se determinará por el valor de la multa impuesta o de los perjuicios causados, según la estimación razonada hecha por el actor en la demanda, sin que en ello pueda considerarse la estimación de los perjuicios morales, salvo que estos últimos sean los únicos que se reclamen. En asuntos de carácter tributario, la cuantía se establecerá por el valor de la suma discutida por concepto de impuestos, tasas, contribuciones y sanciones.*

*Para los efectos aquí contemplados, cuando en la demanda se acumulen varias pretensiones, la cuantía se determinará por el valor de la pretensión mayor.*

*En las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho no podrá prescindirse de la estimación razonada de la cuantía, so pretexto de renunciar al restablecimiento.*

*La cuantía se determinará por el valor de las pretensiones al tiempo de la demanda, sin tomar en cuenta los frutos, intereses, multas o perjuicios reclamados como accesorios, que se causen con posterioridad a la presentación de aquella.*

**Quando se reclame el pago de prestaciones periódicas de término indefinido, como pensiones, la cuantía se determinará por el valor de lo que se pretenda por tal concepto desde cuando se causaron y hasta la presentación de la demanda, sin pasar de tres (3) años.** (Negrilla fuera del texto)

La precitada norma establece para efectos de la competencia, que la cuantía se determinará por el valor de lo que pretenda la parte actora, en el caso de las





YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ  
ABOGADO

105

pensiones desde cuando se causaron y hasta la presentación de la demanda, sin exceder los tres (3) años.

Para el caso en concreto la parte actora pretende la **diferencia** entre la pensión que le fue reconocida a mi representado mediante la Resolución GNR 51265 del 25 de febrero de 2015 por el valor de **\$1.750.813** y la mesada que asegura ser la correcta para ese año 2015 por el valor de **\$1.588.344**, es decir un valor de **\$162.469** por cada mesada pensional, que conforme al artículo 157 del CPACA dicha cuantía se determina **sin exceder 3 años es decir 36 meses**, y para el presente asunto es un valor aproximado de **\$5.848.884**, es decir la cuantía no excede 50 smlmv, por lo que el competente en el presente proceso es un juez administrativo conforme al artículo 155 del CPACA.

En ese orden de ideas, solicito muy respetuosamente se declare probada la excepción de falta de competencia y se envié el presente proceso al juez competente.

## 2. FALTA DE INTEGRACIÓN DEL LITISCONSORCIO NECESARIO E INTEGRACIÓN DEL CON-TRADICTORIO.

Se hace necesario vincular a la presente controversia en calidad de Litis consorcio necesario a CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. para que ejerza el derecho de contradicción y de defensa que legal y constitucionalmente le asiste.

Respecto a la figura del litisconsorcio necesario, El Consejo de Estado se ha pronunciado sobre la existencia del litisconsorcio necesario en sentencia del 19 de julio de 2010 de la Sección Tercera por la Consejera ponente: Ruth Stella Correa Palacio, radicación número: 66001233100020090007301(38341) de la siguiente forma:

*"Existe litisconsorcio necesario cuando hay pluralidad de sujetos en calidad demandante (Litis-consorcio por activa) o demandado (litisconsorcio por pasiva) que están vinculados por una única -relación jurídico sustancial (art. 51 C. de P Civil) en este caso y por expreso mandato de la ley, es indispensable la presencia dentro del litigio de todos y cada uno de ellos, para que el proceso pueda desarrollarse, pues cualquier decisión que se tome dentro de éste es uniforme y puede perjudicar o beneficiarlos a todos."*

El litisconsorcio es la figura jurídica y el interviniente litisconsorcial es el sujeto legitimado que hace parte del proceso en calidad de litisconsorte. El litisconsorcio es de tres clases: necesario, facultativo y cuasi necesario.

El artículo 61 del Código General del Proceso que en su primer inciso señala: Cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o por disposición legal, haya de resolverse de manera uniforme y no sea posible decidir de mérito sin la comparecencia de las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todas o dirigirse contra todas; si no se hiciere así, el juez, en el auto que admite la demanda, ordenará notificar y dar traslado de esta a quienes falten para integrar el contradictorio, en la forma y con el término de comparecencia dispuestos para el demandado.

En el presente asunto, la parte actora aduce que erróneamente se reconoció a mi representado la pensión de vejez, que lo correcto era reconocer una mesada pensional inferior a la reconocida, ya que la pensión es de carácter compartida con la empresa CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., en ese orden de ideas resulta obligatorio que se hubiera demandado a la empresa CENTRALES



**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**  
ABOGADO

ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., pues el resultado del presente proceso afectaría los intereses de dicha entidad.

Conforme a la Convención Colectiva de Trabajo vigente para el año 2003, fecha en la que se reconoció pensión de jubilación a mi poderdante, se estableció que una vez se reconociera la pensión de vejez por parte del Sistema de Seguridad Social en Pensiones, estaría a cargo de CEDELCA S.A. E.S.P., el mayor valor pensional que resulte entre la pensión de jubilación y la pensión de vejez, suma de dinero que efectivamente paga al señor AGREDO YACUMAL en la actualidad, por lo que si en el presente proceso se accediera a las pretensiones de la demanda, afectaría directamente a CEDELCA S.A. E.S.P. quien debería reconocer un monto mayor a favor de mi representado.

Así las cosas, es necesario declarar probada la excepción propuesta en el presente acápito y se ordene vincular a CEDELCA S.A. E.S.P. en el presente proceso.

### **3. EXCEPCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVOS ATACADO.**

El acto administrativo demandado esto es la Resolución GNR 51265 del 25 de febrero de 2015 a través de la cual se reconoció y ordeno el pago de la pensión de vejez al señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL está revestido de la legalidad que le imprime el haber sido expedido por la autoridad administrativa competente, en apego a la Constitución y la ley tanto procesal como sustancial, por lo tanto, la carga de la prueba de su ilegalidad le corresponde al demandante.

De los elementos fácticos esbozados en la demanda no se logra desvirtuar en la más mínima forma la legalidad del acto acusado, no se establece por el demandante de manera clara y concisa los cargos mediante los cuales manifiesta existió quebrantamiento legal al momento de proferirse dicho acto administrativo, pues de la sola mención de las normas jurídicas presuntamente vulneradas, no se puede colegir ni mucho menos demostrar el quebrantamiento al ordenamiento jurídico, así como tampoco hace una adecuada motivación del concepto de la violación.

Es así que la Resolución GNR 51265 del 25 de febrero de 2015 fue expedida observando y aplicando los parámetros establecidos en la ley 100 de 1993 y el Decreto 758 de 1990, consecuentemente el valor o monto de la pensión reconocido en el acto administrativo demandado es ajustado a la Ley.

Por lo que solicito se declare probada la EXCEPCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO ATACADO.

### **4. EXCEPCIÓN GENÉRICA O INNOMINADA**

Solicito muy respetuosamente que declare la excepción que resulte probada dentro del proceso.

### **A LAS PRUEBAS**

Solicito se les dé, el valor probatorio conforme a lo establecido en el C.G. del P; en cuanto a la conducencia y pertinencia que tengan en virtud de su relación con el proceso.



**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**  
ABOGADO

### **PETICIÓN**

Solicito con el debido respeto negar las pretensiones de la demanda, ya que la Resolución GNR 51265 de febrero de 2015 fue expedida sin infringir la Ley 100 de 1993 ni el Decreto 758 de 1990. No obstante, solicito declarar probadas las excepciones previas y de fondo propuestas con la presente contestación a la demanda.

De igual manera solicito se condene en costas del proceso a la parte actora incluyéndose las respectivas agencias en derecho.

### **PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA**

Solicito muy respetuosamente a su señoría tenga como pruebas las siguientes:

#### **DOCUMENTALES:**

- ❖ Constancia del 8 de febrero de 2016, expedida por CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P.
- ❖ Certificación del 10 de julio de 2018, expedida por CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., donde se detalla el Ingreso Base de Cotización sobre el cual se realizó los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social a favor del señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL en el periodo comprendido entre abril de 2003 al mes de mayo de 2015.
- ❖ Oficio del 14 de abril de 2003, por medio del cual CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., reconoce pensión de jubilación al señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL.
- ❖ Oficio del 10 de julio de 2015, suscrito por CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., por medio del cual se reconoce en favor del señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL el mayor valor en relación con la pensión de jubilación reconocida por CEDELCA S.A. E.S.P. y la pensión de vejez reconocida por COLPENSIONES.
- ❖ Convención Colectiva de Trabajo del año 2002-2003.

### **NOTIFICACIONES**

Al suscrito recibirá notificaciones en la Carrera 2 # 22BN-115 Apto 105 Torre D, correo electrónico: yhagredo@gmail.com - celular: 3163541891

Atentamente,

**YULAN STIVEN AGREDO NARVAEZ**  
C.C. No. 1.061.754.861 de Popayán  
T.P. No. 294.669 del C. S. de la J.

108

39

2002 - 2003

43

### INTRODUCCION

En Popayán, a los seis (6) días del mes de Mayo de dos mil dos (2002), se reunieron por parte de CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. - E.S.P el Doctor JORGE DILSON MURCIA OLAYA, Asesor De la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, el Doctor EDGAR GERARDO SALAZAR CRUZ, Jefe de la Oficina de Control Interno y de Gestión y el Ingeniero DARIO RUBIO JIMÉNEZ, Subgerente Comercial, delegados por la Gerencia Delegada por la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios para CEDELCA S.A. E.S.P., y por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA - SINTRAELECOL SECCIONAL CAUCA, la Abogada MARIA ELENA ORDÓÑEZ MOSQUERA y los señores JUAN CARLOS GUANARITA, JORGE ENRIQUE RODRIGUEZ USECHE, EDILBERTO VERGARA SOLARTE, PEDRO ANTONIO SEMANATE Y CARLOS ALBERTO GRANADA IDROBO, designados por la Junta Directiva de SINTRAELECOL SECCIONAL CAUCA, según Acta No. 014 del 22 de Abril de 2002, con el objeto de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo que de una parte constituye el resultado de los acuerdos logrados, durante la etapa de conversaciones y los acuerdos suscritos en el acta final de acuerdo en la ciudad de Bogotá D.C., el día once (11) de Abril de dos mil dos (2002), la cual hace parte de la Convención Colectiva de Trabajo, y de otra, contiene las cláusulas que continúan vigentes de la Convención anterior, que no fueron modificadas.

Las partes dejan expresa constancia que no queda ningún punto por resolver.

En fe de lo cual, se suscribe la presente Convención Colectiva de Trabajo en los términos establecidos en el Acta No. 014 del 22 de Abril de 2002, con el objeto de garantizar la Seguridad durante el término de vigencia de la Convención.

Lu MS

\*



PRINCIPIOS GENERALES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se fundamenta en los principios laborales consagrados en la constitución y disposiciones legales, aplicables a los Trabajadores y en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

CAPITULO I Judicial

Consejo Superior de la Judicatura

FINALIDAD Y ALCANCE

CLAUSULA UNO.

La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga, de una parte, a CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA -CEDELCA- S.A. E.S.P., quien en adelante se denominará CEDELCA, y de otra parte, al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA, como único representante de los Trabajadores, en los casos y para todos los efectos que determine la ley y que en adelante se llamará SINTRAELECOL -Seccional Cauca-.

CEDELCA Y SINTRAELECOL -Seccional Cauca- están obligados a cumplir estrictamente las disposiciones de la Convención, a mantener su espíritu, a no llegar a la violación por acción u omisión y procurar por todos los medios su fiel observancia.

CLAUSULA DOS.

Las condiciones normativas de la presente Convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de Trabajo suscritos a término indefinido, Higiene y Seguridad, durante el término de vigencia de la Convención.

CLAUSULA TRES.

Jm  
MAE

\*

B

Cuando surjan diferencias entre la ley, el reglamento de Trabajo de CEDELCA y la Convención Colectiva de Trabajo, Se aplicará al Trabajador y/o a SINTRAELECOL- Seccional Cauca- la disposición más favorable.

Las normas que se apliquen lo serán en su integridad.

CLAUSULA CUATRO.

VINCULO LABORAL.- Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por CEDELCA con sus Trabajadores serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los Trabajadores, las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales. No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

CEDELCA y SINTRAELECOL seccional Cauca, estudiarán la conveniencia de la celebración de los contratos de trabajo a término fijo.

PARAGRAFO. CAMPO DE APLICACION.- La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará únicamente en forma integral a todos los Trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido, en todas sus cláusulas, salvo las exclusiones a que se refiere el numeral siete (7) de la CAMS del 21 de Noviembre de 1996.

CAPITULO II

REPRESENTACION SINDICAL -FUERO SINDICAL-

CLAUSULA CINCO.

Representación Sindical: - CEDELCA reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAELECOL- con Personería Jurídica No. 1983 de 1975, como único representante legal de los Trabajadores a su servicio, todo de acuerdo con la ley.

Handwritten signature and initials.

\*



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura

---

República de Colombia

B

Cuando surjan diferencias entre la ley, el reglamento de Trabajo de CEDELCA y la Convención Colectiva de Trabajo, Se aplicará al Trabajador y/o a SINTRAELECOL- Seccional Cauca- la disposición más favorable.

Las normas que se apliquen lo serán en su integridad.

CLAUSULA CUATRO.

VINCULO LABORAL.- Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por CEDELCA con sus Trabajadores serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los Trabajadores, las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales. No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por el tiempo que dure la obra o trabajo.

CEDELCA y SINTRAELECOL seccional Cauca, estudiarán la conveniencia de la celebración de los contratos de trabajo a término fijo.

PARAGRAFO. CAMPO DE APLICACION.- La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará únicamente en forma integral a todos los Trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido, en todas sus cláusulas, salvo las exclusiones a que se refiere el numeral siete (7) de la CAMS del 21 de Noviembre de 1996.

CAPITULO II

REPRESENTACION SINDICAL -FUERO SINDICAL-

CLAUSULA CINCO.

Representación Sindical: -: CEDELCA reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL- con Personería Jurídica No. 1983 de 1975, como único representante legal de los Trabajadores a su servicio, todo de acuerdo con la ley.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

\*



X

De igual manera reconoce al Sindicato, la Federación o Confederación a que esté afiliado o se afilie dicha Organización Sindical todas las facultades legales que de ella gozan, en especial el derecho de Asesoría a través de la Directiva o la persona que ellas designen.

PARAGRAFO PRIMERO.- CEDELCA en su condición de Empleador se compromete a no negociar otra clase de Pliego de Peticiones diferente al que presente el Sindicato que agrupe a la mayoría de sus Trabajadores.

PARAGRAFO SEGUNDO.- CEDELCA no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, religiosas, raciales, de nacionalidad, profesión, cargos, así como cualquier acto en contra del derecho de asociación sindical o el ejercicio sindical, como es, por ejemplo, la presentación de pliegos de peticiones.

CLAUSULA SEIS.

FUERO SINDICAL.- Gozan de fuero sindical por el término de diez (10) meses, después de haber hecho dejación de sus cargos, los Miembros de la Junta Directiva, entendiéndose los que contempla la Ley y los Miembros de la Comisión de Reclamos, tanto principales como suplentes.

CAPITULO III

ESCALAFON - SUSTITUCION PATRONAL Y ESTABILIDAD LABORAL.

CLAUSULA SIETE.

ESCALAFON.- Se conviene que el Ministerio de Minas y Energía y CEDELCA, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, contratarán los estudios correspondientes para que se estructure y se adopte un escalafón, cuyas bases serán las siguientes:

- 1.- Unificación de nomenclatura de cargos.

4

MRE

\*

194

43

5

- 2.- Políticas de selección, enganche, inducción, rotación y Desarrollo de personal.
- 3.- Determinación de una escala salarial a Nivel Nacional .
- 4.- Políticas de incentivos, evaluación y ascenso por méritos.

El plazo contractual para el desarrollo del estudio no será superior a siete (7) meses y se pondrá en vigencia dentro de los sesenta (60) días siguientes al recibo a satisfacción de dicho estudio.

PARAGRAFO PRIMERO. La comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) coordinará el desarrollo del contrato suscrito con este fin y fijará los alcances de la participación sindical en las actividades que determine el plan de trabajo propuesto por el consultor.

PARAGRAFO SEGUNDO. El Ministerio de Minas y Energía coadyuvará ante las instancias pertinentes, a fin de que en el presupuesto se apropien partidas que permitan poner en marcha los resultados del estudio sobre escalafón.

PARAGRAFO TERCERO.- Las vacantes de cargos de Trabajadores que deban proveerse, se cubrirán en primera instancia mediante concurso interno, teniendo en cuenta el perfil, los requisitos exigidos para el cargo, según el " MANUAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO DE CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS PARA CONTRATAR, PROMOVER O ASCENDER PERSONAL "

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

Se exceptúan de la aplicación de este parágrafo las vacantes que deba proveer la Empresa y que correspondan a los siguientes cargos:

- SUBGERENTES
- SECRETARIA GENERAL
- JEFES DE OFICINA

de  
MAE

\*

195

49

JEFES DE DIVISION  
JEFES DE UNIDAD DE APOYO

PARAGRAFO CUARTO.- En el escalafón se establecerá una unificación salarial para el desempeño de trabajos de igual categoría.

PARAGRAFO QUINTO.- Cuando el trabajador supere el término del período de prueba que consagra la Ley, se hará acreedor al derecho de devengar el sueldo inicial, que se le ha asignado en el escalafón al respectivo cargo.

PARAGRAFO SEXTO.- Cuando se presente una vacante en la Planta de Personal de la Empresa de un Trabajador con contrato a término indefinido, se llena dando prelación, de acuerdo a los requisitos de escalafón, al Personal de Trabajadores a término indefinido para hacer la respectiva promoción, o con el Personal ocasional o transitorio o para obra determinada y para ello debe suscribirse un contrato de trabajo a término indefinido, a fin de permitir a los Trabajadores al servicio de CEDELCA progreso en grado o categoría y remuneración.

CEDELCA elaborará exámenes o pruebas a los candidatos que se presenten para llenar las vacantes.

CEDELCA tendrá en cuenta cuando fallezca, se jubile o se pensione un trabajador, a uno de sus familiares inscritos en los registros de la Empresa, para llenar el cupo del cargo que resulta vacante, una vez producidos los ascensos, siempre y cuando que el aspirante reúna los requisitos necesarios para el desempeño del cargo vacante por llenar.

PARÁGRAFO SÉPTIMO.- Para dar alcance al parágrafo primero del Acuerdo Marco Sectorial -AMS- de 1996, se acuerda mantener el comité consultivo nacional sobre escalafón del sector eléctrico de carácter paritario (Ministerio de Minas y Energía, Sintraelec Nacional), para evaluar los resultados del estudio de escalafón del Sector y definir los criterios para su implementación. La agenda de trabajo y su duración se definirá en el seno del mismo comité.

CLAUSULA OCHO.

ENCARGOS O REEMPLAZO TEMPORAL.- A partir de la vigencia de la presente Convención, cuando un Trabajador de menor categoría sea encargado para el desempeño de un cargo de mayor categoría por ausencia del titular, tendrá derecho a la remuneración básica que devenga el titular, siempre y cuando que la remuneración no sea percibida por éste.

PARAGRAFO PRIMERO.- Cuando por razones del servicio, sea encargado transitoriamente un Trabajador de las funciones que desempeñe otro de mayor categoría, que continúe percibiendo su remuneración, el encargado recibirá, además de su sueldo, la diferencia que resulte para completar el valor del sueldo del reemplazado.

En los casos previstos en esta Cláusula, el derecho del Trabajador encargado a recibir el mismo valor de la remuneración básica del titular, se causará a partir del día en que se inicie el encargo y hasta cuando éste termine, fecha en la cual el encargado regresará al desempeño y condiciones de su trabajo habitual.

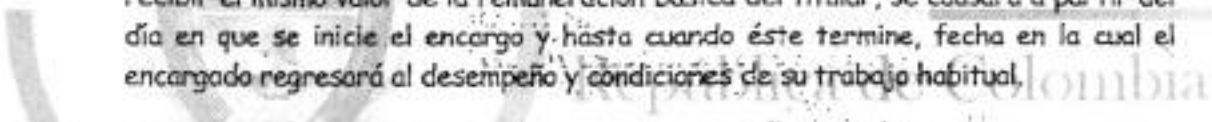
PARAGRAFO SEGUNDO.- En los casos en que por razones de vacancia se requiera proveer un cargo, el Trabajador que entre a desempeñarlo, ingresará con el sueldo asignado en la curva o escalafón para dicho cargo.

CLAUSULA NUEVE.

SUSTITUCION PATRONAL.- La sola sustitución del Empleador, no interrumpe, suspende, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entendiéndose por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por disolución y liquidación o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresarial, o por contratos de administración delegada, o por otras causas análogas.

La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa susceptible de ser considerada o manejada como unidad económica independiente.

Rama Judicial



505 (2)

↓

MEE

\*



8

En caso de sustitución del empleador, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el empleador sustituto.

CLAUSULA DIEZ.

ESTABILIDAD LABORAL.- CEDELCA no terminará ningún contrato de trabajo a término indefinido a no ser por justa causa plenamente comprobada, a los Trabajadores que lleven laborando más de cuatro (4) años continuos al servicio de la Empresa.

Cuando CEDELCA dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa, respecto de Trabajadores que lleven un tiempo de servicio no mayor a cuatro (4) años, pagará una indemnización al trabajador despedido así:

- a) Si el Trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año, ciento doce (112) días de sueldo.
- b) Si el Trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cuatro (4) se le pagarán treinta y dos (32) días adicionales de sueldo sobre los ciento doce (112) días del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

CAPITULO IV

COMISION DE RECLAMOS, REGIMEN DISCIPLINARIO.

CLAUSULA ONCE.

COMISION DE RECLAMOS.- La Comisión de Reclamos formada por dos (2) representantes del Sindicato con sus respectivos suplentes, elegidos estatutariamente, tendrá a su cargo adelantar las reclamaciones que presenten

Handwritten signature and initials.

\*

198



97

9

los Trabajadores cuando se sientan afectados en sus derechos legales, convencionales o estatutarios. La Junta Directiva del Sindicato informará por escrito al Gerente de CEDELCA el nombre de los Miembros que han sido designados para integrar dicha Comisión.

La Comisión podrá reunirse con el Gerente de la Empresa o con la persona que él designe, para efectos de considerar algún reclamo, cada vez que las circunstancias lo exijan.

**CLÁUSULA DOCE. - REGIMEN DISCIPLINARIO:**

**PRINCIPIOS**

El régimen disciplinario aquí definido se regirá por los principios de: Debido proceso, legalidad, celeridad, imparcialidad, favorabilidad.

En virtud del DEBIDO PROCESO, el trabajador sólo podrá ser sancionado por conductas previamente definidas como faltas disciplinarias, en la presente Convención y en el Reglamento Interno de Trabajo, previo procedimiento que garantice su Derecho de Defensa y sólo le serán imponibles las sanciones determinadas en la presente convención y el Reglamento Interno de Trabajo.

El trabajador podrá renunciar expresamente a ser asistido por la comisión de Reclamos de SINTRAELECOL - Seccional Cauca-, caso en el cual podrá asumir su propia defensa o hacerlo por medio de apoderado.

En virtud del PRINCIPIO DE LEGALIDAD, la conducta, el investigador competente, el procedimiento y la sanción, serán los definidos en la presente convención.

Ja  
[Handwritten signature]

\*

10

En virtud del PRINCIPIO DE CELERIDAD, el proceso disciplinario se adelantará sin dilaciones injustificadas y se observarán los términos con prontitud y diligencia.

En virtud del PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD, el investigador competente para investigar y resolver, deberá tener en cuenta, tanto las pruebas que favorezcan, como las que no favorezcan al trabajador implicado.

En virtud del PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, cuando exista duda, ésta se resolverá en favor del trabajador.

**FALTAS DISCIPLINARIAS**

Son faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones, la omisión y el abuso en el cumplimiento de las funciones que correspondan al trabajador, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y el Artículo 7º. del Decreto 2351 de 1965, con excepción de los numerales 7 y 15 del literal a).

No obstante será causal de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, la detención preventiva del trabajador por más de ciento ochenta (180) días.

**COMPETENCIA PARA INVESTIGAR**

Será competente para investigar, el Jefe de la División de Recursos Humanos, quien haga sus veces o su Delegado.

**PROCEDIMIENTO**

El proceso disciplinario estará conformado por las siguientes etapas:

**1.- Diligencias preliminares:**

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que un trabajador de la Empresa se entere de la comisión de una falta, deberá ponerlo en conocimiento del Jefe de la División de Recursos Humanos o de quien haga

Handwritten signatures and initials.

Handwritten mark at the bottom left.

sus veces. La omisión o retardo de esta obligación constituye falta grave, sin perjuicio del proceso disciplinario a que haya lugar por la comisión de la falta que tuvo conocimiento.

Enterado el investigador, dispondrá ocho (8) días hábiles para adelantar las diligencias que estime pertinentes, con el fin de establecer si los hechos realmente ocurrieron, si constituyen falta disciplinaria y los presuntos infractores.

Si el investigador considera procedente el llamamiento a versión libre y espontánea del(os) presunto(s) trabajador(es) implicado(s), se informará previamente de la práctica de esta diligencia a la COMISIÓN DE RECLAMOS DE SINTRAELECOL SECCIONAL CAUCA.

A más tardar el octavo (-8-) día hábil siguiente a aquel en que se inició la investigación preliminar, decidirá mediante providencia que no es recurrible, si abre investigación o archiva las diligencias preliminares. La providencia de apertura deberá mencionar con claridad los cargos imputados al trabajador y las faltas presuntamente cometidas.

Vencido este término sin que se haya podido establecer si los hechos realmente ocurrieron, si constituyen falta disciplinaria y sin que se haya podido individualizar al trabajador o trabajadores infractores, se prorrogará este término hasta por un plazo igual al anterior.

Dentro de las diligencias preliminares, el trabajador investigado podrá acogerse a un fallo anticipado, siempre que se trate de una falta leve y el investigador así lo considere.

Transcurrido este término sin que el trabajador haya sido llamado a descargos, CEDELCA no podrá iniciar acción disciplinaria alguna relacionada con la presunta falta. En este caso al investigador se le adelantará proceso disciplinario por parte del investigador que designe la Gerencia.

*Ju*  
*QTC*

\*



201

50

12

**2. - Investigación:**

Abierta la investigación, se notificará el contenido de la providencia, al trabajador implicado, o a la Comisión de Reclamos de Sintraelecol- Seccional Cauca -, la cual estará conformada por dos (2) miembros. Esta notificación se surtirá mediante escrito que se entregará al trabajador o a la Comisión de Reclamos de Sintraelecol -Seccional Cauca-, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de la providencia de apertura, de lo cual se dejará constancia en el expediente.

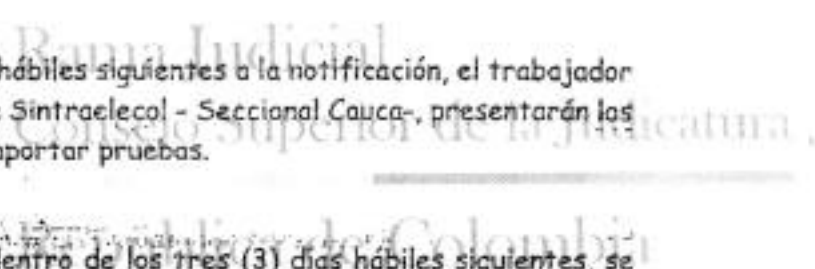
Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación, el trabajador y la Comisión de Reclamos de Sintraelecol - Seccional Cauca-, presentarán los descargos y podrán pedir y aportar pruebas.

Vencido el plazo anterior, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, se decretarán las pruebas que sean pertinentes, las que en forma oficiosa determine el investigador y las solicitadas por el Trabajador y/o Sintraelecol -Seccional Cauca-. En el auto de decreto de pruebas se fijará un plazo máximo de quince (15) días, prorrogables en cinco (5) días más para su práctica. Esta providencia se notificará en la forma y plazo prevista para la providencia de apertura y será recurrible por vía de reposición, dentro de los tres (3) días siguientes. El Recurso de Reposición se resolverá de plano.

**3. - Alegatos:**

Vencido el término para practicar pruebas, se dará traslado al trabajador o a la comisión de reclamos de Sintraelecol seccional Cauca para alegar por el término de cinco (5) días hábiles.

**4. Suspensión:**



12

↓

WEE

X



El investigador decidirá la suspensión del proceso en cualquier etapa:

- a. Cuando iniciado otro proceso disciplinario, la decisión que corresponda en él haya de influir necesariamente en la decisión del proceso que se adelanta.
  - b. Cuando el investigador y el trabajador implicado lo dispongan por escrito de común acuerdo, por tiempo determinado.
5. Decisión: Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al vencimiento del término para alegar, el investigador competente tomará la decisión, mediante providencia motivada en uno de dos sentidos:
- 1. Exonerar al trabajador
  - 2. Declararlo responsable de la comisión de la falta e imponerle una sanción.

Esta providencia se notificará al Trabajador personalmente, dentro de los cinco (5) días siguientes, si no fuere posible, se notificará por edicto, que se fijará en la Oficina de Recursos Humanos por un término de cinco (5) días.

6. - Recursos:

Contra la providencia que decide la investigación procede el Recurso de Reposición ante el Jefe de la División de Recursos Humanos y de Apelación ante el Gerente, los cuales deben proponerse por escrito presentado personalmente por el Trabajador o Sintraelec seccional Cauca, dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del edicto.

El Recurso de Apelación se concederá en el efecto suspensivo.

Los recursos deberán resolverse en el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de su interposición, para el de reposición y de su concesión para el de apelación.

SANCIÓNES:

Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

Handwritten asterisk mark at the bottom left of the page.

13

52

1. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
2. Multas deducibles por nómina y sin incidencia prestacional hasta por treinta (30) días de sueldo, cuyo valor ingresará al fondo de vivienda de CEDELCA S.A. E.S.P.
3. Suspensión hasta por sesenta (60) días con incidencia prestacional.
4. Terminación unilateral del contrato de trabajo.

Para la aplicación de las sanciones, se consideran circunstancias que atenúan la responsabilidad, las siguientes:

- a) El haber observado buena conducta anterior.
- b) El haber obrado por motivos nobles o altruistas.
- c) El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta.
- d) El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la acción disciplinaria.
- e) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.

Se consideran circunstancias que agravan la responsabilidad, las siguientes:

- a) El haber incurrido en falta disciplinaria, dentro de los doce (12) meses anteriores a la fecha del auto de apertura de la investigación.
- b) El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
- c) El haber preparado ponderadamente la falta.
- d) El haber obrado con complicidad de otra u otras personas.
- e) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra.
- f) El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta.
- g) El haber cometido la falta aprovechando la confianza depositada por su superior.

Jac

Qui

\*

15

h) El haber cometido la falta en contra del patrimonio económico de la empresa y/o de los usuarios.

En los casos en que la sanción impuesta sea una suspensión, ésta comenzará a correr a partir del primer (1er) día hábil del mes siguiente a aquel en que quede ejecutoriada la decisión. El Trabajador deberá reintegrarse a su labor el día hábil siguiente a aquel en que termine la suspensión.

En el proceso disciplinario se entiende por día, para efectos de términos, el día hábil, es decir, exceptuando los sábados, dominicales y festivos.

Los impedimentos y recusaciones se propondrán ante el Gerente, quien las resolverá de plano, dentro de los tres (3) días siguientes. La nulidad se propondrá ante el mismo investigador, quien la resolverá en el término de diez (10) días, plazo dentro del cual podrá decretar y practicar las pruebas que estime pertinentes.

República de Colombia

CAUSALES DE NULIDAD

- 1. Falta de competencia del investigador.
- 2. La violación del procedimiento establecido en la presente convención.
- 3. Falta de notificación de la providencia de apertura de investigación.

**EFFECTO:** Declarada la nulidad, sólo comprenderá la actuación posterior al motivo que la produjo y que resulta afectada por este. La providencia que la declara indicará la actuación que debe renovarse.

Transcurridos doce (12) meses a partir del momento de cumplirse una sanción disciplinaria, ésta no podrá acumularse a otras para constituir causal de terminación por justa causa del contrato de trabajo.

\*



16

CAPITULO V

TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS; RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO.

CLAUSULA TRECE.

3 no pagan dinero sin compensatorio o compensatorio y un día de sueldo

TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.- Cuando el Trabajador labore ocasionalmente en domingo o día festivo, tendrá derecho al pago del sueldo de dos (2) días adicionales al pagado por nómina, o al descanso compensatorio y al pago del sueldo de un (1) día adicional al pagado por nómina.

PARAGRAFO. Cuando el Trabajador labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en esta cláusula.

no se paga el sueldo (es lo lógico)

CLAUSULA CATORCE.

RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO.- El Trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del treinta y nueve por ciento (39%) sobre el valor del trabajo diurno.

CAPITULO VI

PERMISOS REMUNERADOS, VIATICOS Y TRANSPORTE.

CLAUSULA QUINCE.

PERMISOS Y PAGOS PARA COMISIONES SINDICALES. CEDELCA concederá a sus Trabajadores permisos remunerados así:

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the name 'Jua' and 'CEDELCA'.

Handwritten mark or signature at the bottom left corner.

- 12
- a) Para los trabajadores elegidos estatutariamente a la Asamblea Nacional de Delegados, por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria.
  - b) Para los Miembros de la Comisión Negociadora nacional que intervengan en la negociación nacional entre el Gobierno y Sintraelec. Igualmente concederá permisos remunerados a los Representantes Sindicales que estén durante la incorporación del Acuerdo Marco Sectorial a la Convención Colectiva de Trabajo.
  - c) Para congresos, plenums o encuentros nacionales, hasta cincuenta y cinco (55) permisos anuales. Estos permisos se concederán por el tiempo que dure el Congreso, plenum o encuentro sindical sin exceder de quince (15) días. Para efectos de este literal se entiende por cada permiso, el que se conceda a cada Delegado designado por SINTRAELECOL -Seccional Cauca-.
  - d) Para asistir a congresos, plenums o encuentros regionales, hasta diez (10) permisos anuales. Estos permisos se concederán hasta por diez (10) días hábiles.
  - e) Para cursos de capacitación sindical auspiciados por cualquier organización obrera, hasta diez (10) permisos por año.
  - f) A los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato cuya residencia no sea la ciudad de Popayán, para trasladarse a la Sede Sindical con el fin de asistir a las reuniones que convoque dicha Junta por cuatro (4) veces al mes y por medio (1/2) día para quienes residan en la ciudad de Popayán.
  - g) CEDELCA concederá dos (2) permisos remunerados permanentes a dos (2) Miembros del Sindicato para que cumplan actividades sindicales. Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención el Sindicato pasará a la Gerencia el nombre de los beneficiarios de los permisos. Cuando se trate de nuevas designaciones el Sindicato avisará también a la Gerencia por lo menos con quince (15) días de anticipación a la fecha en que debe iniciarse el permiso. Tanto CEDELCA como SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, velarán por que los beneficiarios de los permisos los utilicen debidamente y previa comprobación del mal uso del permiso deberá cambiarse su beneficiario. Los permisos se concederán

Ju  
MAE

\*

15

86

siempre y cuando no perjudiquen las necesidades del servicio. En caso que la Empresa niegue el permiso argumentando necesidad del Trabajador designado, se reunirán la Directiva Sindical y el Gerente para que se compruebe dicha circunstancia.

- h) CEDELCA concederá a los Trabajadores hasta cinco (5) permisos remunerados al año para asistir a las Asambleas que programe el Sindicato, sin que éste afecte el normal funcionamiento de la Empresa. El Sindicato deberá avisar a la Gerencia por lo menos con ocho (8) días de anticipación a la fecha de la respectiva Asamblea.
- i) CEDELCA concederá permiso sindical a los miembros del sindicato que resulten elegidos a la Junta directiva nacional o para integrar el comité ejecutivo de la federación o confederación a la que se encuentre afiliado SINTRAELECOL, la respectiva empresa otorgará un (1) permiso permanente remunerado, con el sueldo promedio mensual correspondiente a los doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicie el permiso.

El Sindicato podrá rotar este permiso en el caso de que más de un trabajador de la misma empresa sea elegido para pertenecer a los organismos mencionados.

En todo caso la Junta Directiva de SINTRAELECOL Seccional Cauca, hará uso racional de estos permisos.

PARAGRAFO PRIMERO. Los permisos de que tratan los literales d) y e), se contarán individualmente es decir, por cada vez que el beneficiario del permiso lo utilice.

PARAGRAFO SEGUNDO. En los casos contemplados en los literales a), c), d) y e), CEDELCA pagará a los beneficiarios de los permisos el valor de los pasajes terrestres o aéreos cuando las circunstancias lo exijan así como también los viáticos establecidos en la Empresa que se causen con motivo de dichos eventos. Para el caso del literal f) se reconocerá el valor del viático no pernoctado, dentro del Departamento, a título de auxilio y sin incidencias salarial, ni prestacional, por la asistencia de dos (2) directivos que designe la Junta Directiva de Sintraelec Seccional Cauca, residentes fuera de la ciudad de Popayán para asistir a las reuniones de la misma.

Ju  
MGE

\*

200

57

17

PARAGRAFO TERCERO. En el evento previsto en el literal i) de la presente cláusula, CEDELCA reconocerá al beneficiario del permiso, el valor de los pasajes aéreos o terrestres a Bogotá D.C. por dos (2) desplazamientos de ida y regreso, en cada año de vigencia de la Convención, así mismo, le reconocerá a título de auxilio y sin incidencia salarial ni prestacional, una suma equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) del valor del viático pernoctado fuera del departamento, durante todo el tiempo que conserve el permiso; este reconocimiento se pagará en forma mensual, previa certificación de asistencia y cumplimiento, expedida por la Directiva Nacional de Sintraelecól.

CLAUSULA DIECISEIS.

TRANSPORTE PARA ASAMBLEAS SINDICALES. CEDELCA continuará reconociendo el valor del transporte de los Trabajadores que laboran fuera de la ciudad de Popayán cuando tengan que concurrir a las Asambleas Sindicales, que programe SINTRAELECOL -Seccional Cauca-.

CLAUSULA DIECISIETE.

PERMISOS POR CALAMIDAD DOMESTICA. CEDELCA concederá permisos remunerados en casos de calamidad doméstica debidamente justificada, hasta por tres (3) días. La Gerencia previo análisis de cada caso, podrá ampliar estos permisos hasta por dos (2) días más.

CAPITULO VII

ASISTENCIA MEDICA, ODONTOLOGICA, FARMACEUTICA, QUIRURGICA, RADIOLOGICA, HOSPITALARIA Y EXAMENES DE LABORATORIO PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

CLAUSULA DIECIOCHO.

ASISTENCIA MEDICA, ODONTOLOGICA Y DE LABORATORIO. CEDELCA pagará el cien por ciento (100%) de los costos causados por concepto de consulta

Ju  
MAG

\*



209

58

médica, radiografías, aparatos ortopédicos, exámenes oftalmológicos, pulmonares, de laboratorio y de servicios odontológicos incluidos: exodoncias, exámenes, urgencias, desensibilizaciones, amalgamas, superficie (adicional), resinas, superficie (adicional), radiografías apicales, radiografías oclusales, tratamientos de conductos, exodoncias quirúrgicas y tratamiento periodontal especial, prestado a los siguientes familiares del Trabajador: Cónyuge o compañera(o) permanente, sus hijos matrimoniales, extramatrimoniales y padres, siempre y cuando que dependan económicamente del trabajador y se encuentren inscritos en los registros de CEDELCA o en la Empresa Promotora de Salud -E.P.S. a la que se encuentre afiliado.

CEDELCA pagará la consulta médica a domicilio que preste a los familiares del Trabajador, cuando a éstos por sus condiciones de salud les sea imposible acudir al consultorio médico. En estos casos deberá comprobarse la imposibilidad mediante certificación del médico que los atienda.

**CLAUSULA DIECINUEVE.**

**DROGAS.** - CEDELCA pagará el ochenta por ciento (80%) del valor de las fórmulas médicas recetadas para los familiares de los Trabajadores.

Igualmente reconocerá y pagará al trabajador el valor de la consulta y la fórmula cuando éste se vea obligado a adquirir en casos de urgencia, en días festivos o en horas de la noche, siempre y cuando que el Trabajador presente la fórmula y recibo de pago correspondiente.

**CLAUSULA VEINTE.**

**HOSPITALIZACION Y CIRUGIA.** - CEDELCA pagará el cien por ciento (100%) de los costos por concepto de atención hospitalaria e intervención quirúrgica, consistente en el uso de habitaciones por enfermedad e intervención quirúrgica, suministro de drogas, derecho de cirugía y anestesia que preste el Hospital Universitario San José de Popayán, Hospital Susana López de Valencia o en cualquier otro centro asistencial de la ciudad, a los familiares del Trabajador indicados en la Cláusula Dieciocho, siempre y cuando que dependan económicamente del mismo.

de  
mas

\*

*Handwritten initials*

PARAGRAFO PRIMERO. Los servicios hospitalarios y de cirugía los asumirá CEDELCA mientras los pacientes permanezcan por prescripción médica en el respectivo Centro Asistencial.

PARAGRAFO SEGUNDO. Todos estos servicios se prestarán a los familiares de los Trabajadores en Pensión Clase A.

PARAGRAFO TERCERO.- Cuando se acredite que el tratamiento médico o la intervención quirúrgica no es posible hacerla en el Hospital Universitario San José de Popayán, el Hospital Susana López de Valencia o cualquier otro centro asistencial de la ciudad, se autorizará asumir tales costos en otros Centros Asistenciales del País.

PARAGRAFO CUARTO.- Para los casos de cirugías ambulatorias, el costo de los honorarios del Profesional que aplique la anestesia, será sufragado así: el sesenta por ciento (60%) por CEDELCA y el cuarenta por ciento (40%) por el Trabajador.

CLAUSULA VEINTIUNO.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se mantendrá la Comisión de Salud integrada por tres (3) Delegadas de CEDELCA y tres (3) Delegados de SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, con el fin de garantizar la eficiencia, eficacia, transparencia y optimización en la prestación del servicio médico asistencial, el cual se regirá por las disposiciones que se consagran en esta cláusula.

Se entiende que esta comisión no tiene facultades para restringir, desconocer o desmejorar los servicios médicos asistenciales pactados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO.

1. BENEFICIARIOS. Los beneficiarios de los servicios MEDICO-ASISTENCIALES de CEDELCA consagrados en la presente Convención Colectiva de trabajo, son los familiares de los trabajadores, de los jubilados, pensionados, siempre y cuando que se encuentren inscritos en los registros de CEDELCA, en el Instituto de los Seguros Sociales o en cualquier E.P.S. a la cual

*no familiares* (with arrow pointing to 'beneficiarios')

*Ju*  
*mas*

*\**

*22*

*60*

se encuentren afiliados, teniendo en cuenta el parentesco y dependencia económica de acuerdo con el Capítulo VII de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

2. Para acreditar el derecho a los servicios médico-asistenciales, es imprescindible demostrar el parentesco y la dependencia económica del mismo. Los hijos mayores de dieciocho (18) años y hasta los veinticinco (25), que estudien y dependan económicamente del trabajador, deberán demostrar su derecho a los servicios médico-asistenciales presentando los certificados escolares correspondientes y la dependencia económica.

*como sustitutos*

3. El trabajador, el jubilado o pensionado que solicite los servicios para sus BENEFICIARIOS, suscribirá una declaración en que conste que su cónyuge o compañera o compañero permanente, hijos o padres, no tienen derecho a la misma asistencia por cuenta de otra Entidad a menos que la Entidad correspondiente certifique la imposibilidad de hacerlo.

4. Todo BENEFICIARIO de los servicios médico-asistenciales prestados por CEDELCA deberá solicitar en la Oficina de Bienestar Social, la expedición de la orden con el médico requerido. La Oficina de Bienestar Social no expedirá órdenes de consulta médica especializada sin la respectiva remisión por parte del médico general.

5. TODO BENEFICIARIO acreditará el derecho a la prestación de la asistencia médica con la presentación de un carné de identificación.

5.1. El carné es personal e intransferible. En caso de que se utilice en forma indebida, es responsable el trabajador, el jubilado o el pensionado, del mal uso dado por el beneficiario y por lo tanto deberá resarcir cualquier perjuicio que por el mal uso ocasione a CEDELCA y perderá el derecho a los servicios médicos durante un (1) año.

5.2. El carné será suministrado por CEDELCA en forma gratuita por primera vez. En caso de pérdida el trabajador, el jubilado o el pensionado efectuará el respectivo denuncia de su pérdida, dará aviso oportuno a CEDELCA y depositará en la Caja de la Empresa la suma de SEIS MIL PESOS (\$6.000.00) M/cte., para que se le expida el segundo y así sucesivamente, llenando los requisitos que exige la Oficina de Bienestar Social.

*da*

*que*

\*

23

61

6. REINTEGRO. CEDELCA reintegrará al trabajador, al jubilado o al pensionado los valores pagados por servicios médico-asistenciales para sus beneficiarios y que se les haya suministrado por urgencias, casos fortuitos o fuerza mayor, en días u horas no hábiles.

6.1. El término para el reintegro será de dos (2) meses, a partir de la presentación de la cuenta de cobro a la Empresa.

6.2. En caso de urgencia, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados, el trabajador deberá informar a CEDELCA dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la atención médico-asistencial para la ciudad de Popayán y dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes si es fuera de la ciudad de Popayán, para efectuar la correspondiente legalización del trámite de reintegro por parte de la División de Recursos Humanos. El médico o centro asistencial certificará que el servicio se prestó en horas y días no hábiles.

6.3. En caso de que el trabajador, el jubilado o el pensionado no presente la solicitud de reintegro dentro del término estipulado en el punto 6.2 del presente artículo, perderá el derecho a este reintegro, de igual manera si su solicitud resulta fraudulenta. Los comprobantes respectivos deben coincidir con la fecha en que se recibió la atención médica y la causa de la misma. En caso contrario será el trabajador, el jubilado o el pensionado quien asuma totalmente los gastos y responderá por los perjuicios causados a CEDELCA y/o a la Entidad prestadora de este servicio.

7. CEDELCA garantizará la prestación de los servicios médico-asistenciales mediante la contratación del servicio requerido. La Comisión de Salud evaluará permanentemente el comportamiento de los servicios médico-asistenciales con el fin de lograr su optimización, eficiencia y eficacia de este servicio.

8. Sólo se autorizarán drogas formuladas por los médicos o especialistas, según el caso, que presten sus servicios a CEDELCA. En caso de urgencias, fuerza mayor o caso fortuito, comprobados, en los cuales el trabajador, el jubilado o el pensionado, haya pagado el valor de la fórmula médica, tendrá derecho al reintegro del ochenta por ciento (80%) de su valor.





*24*

La fórmula de la droga recetada tiene validez de tres (3) días hábiles a partir de la fecha de expedición. Pasado este tiempo, solamente se autorizarán previa justificación válida.

- 9. Las farmacias que suministren drogas a los beneficiarios de CEDELCA, estarán en el deber de facilitar a ésta los catálogos de precios para el público, de la misma manera suministrarán al usuario la factura correspondiente al valor de la droga formulada. El descuento que hagan las Farmacias o Droguerías se harán directamente en la respectiva factura.
- 10. El veinte por ciento (20%) de la droga se le descontará al trabajador, el jubilado o el pensionado, mensualmente por nómina.

10.1. De acuerdo al valor de la fórmula médica, se efectuará el descuento respectivo, con base en la siguiente tabla:

VALOR FÓRMULA

No. CUOTAS DEL 20% MENSUAL

- De 0 a \$ 100.000
- De \$ 101.000 a \$ 200.000
- De \$ 201.000 a \$ 300.000
- De \$ 301.000 a \$ 400.000
- De \$ 401.000 a \$ 600.000
- De \$ 601.000 en adelante

- 1
- 2
- 3
- 4
- 3
- 2

CUOTAS EXTRAORDINARIAS. Los trabajadores, jubilados y pensionados podrán pactar cuotas extraordinarias para el pago de las obligaciones que adquieran por concepto de droga.

- 10.2. Los casos especiales y tratamientos largos con drogas específicas, los cuales resultan excesivamente gravosos, se estudiarán por parte de la Comisión de salud para flexibilizar la amortización a su deuda, previa solicitud del trabajador, el jubilado o pensionado.
- 10.3. La tabla establecida del descuento del veinte por ciento (20%) será factible de modificación cada dos (2) años por la comisión de salud.

*Ju*

*\**

11. La Comisión de Salud queda facultada para que periódicamente realice un análisis estadístico de la utilización de los servicios médico-asistenciales.

Esta comisión tendrá como funciones generales, entre otras, las siguientes:

- a) Recomendar a CEDELCA la implementación de mecanismos, controles, políticas y acciones que permitan mejorar los servicios médico-asistenciales.
- b) Detectar y poner en conocimiento de CEDELCA aquellos beneficiarios que incurran en irregularidades.

12. Independientemente del servicio de salud pactado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y del que presten las Empresas Promotoras de Salud, CEDELCA adecuará un consultorio médico dentro de sus dependencias para facilitar la atención médica a los beneficiarios de este servicio y también para asesorar a la Oficina de Bienestar Social, Salud Ocupacional y a la Comisión de Salud en lo que le compete.

13. SANCIONES. El buen uso del servicio médico por parte de quien lo solicita es de interés y beneficio general, tanto para los beneficiarios como para la misma Empresa. En consecuencia quienes hagan uso indebido o se valgan de procedimientos fraudulentos, se sancionarán conforme a lo previsto en la presente Convención Colectiva de Trabajo, sin perjuicio de las acciones judiciales a que haya lugar.

14. Se considera como fraude lo siguiente:

- a) Adulterar las fórmulas expedidas por el médico.
- b) El cambio de las drogas formuladas prescritas por cosméticos, jabones, dentífricos o similares.
- c) El prestar el carné para uso en el servicio médico a personas que no sean beneficiarios de estos servicios.
- d) La venta de la droga formulada.
- e) Cualquier otro comportamiento utilizado por el trabajador o sus beneficiarios que vaya en menoscabo de la presente prestación médico-asistencial.

Ja

\*

26

15. Las normas sobre procedimiento que sean necesarias para la efectividad y aplicación del presente capítulo, serán dictadas por la Comisión de Salud, aprobadas por la Gerencia y difundidas en forma adecuada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CEDELCA y SINTRAELECOL, podrán acordar que estos beneficios se canalicen a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de modo que los beneficios extralegales establecidos se pacten como planes complementarios adicionales al Plan Obligatorio de Salud del régimen contributivo.

La armonización de beneficios aquí prevista no implica reconocimiento de mas derechos de los actualmente vigentes ni desmejora de los mismos.

CLAUSULA VEINTIDOS.

PERDIDA DEL DERECHO.- Quien tenga comportamiento fraudulento debidamente comprobado en el uso de los derechos que consagra el presente capítulo, los perderá por el término de un (1) año, contado a partir de la fecha en que se imponga esta sanción.

PARÁGRAFO PRIMERO. En un plazo de cinco (5) meses, contados a partir de la fecha en que se suscriba la presente convención colectiva de trabajo, SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, propondrá alternativas de Entidades Promotoras de Salud -E.P.S.-, por medio de las cuales se podrían prestar los servicios médicos establecidos en los capítulos VII Y IX de la Convención Colectiva de Trabajo y en el acta de reglamentación correspondiente.

Dentro de este término, CEDELCA y SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, suscribirán el acta correspondiente, que formará parte de la presente convención para todos los efectos legales en la cual se consagrará la nueva modalidad de prestación de los servicios médico asistenciales pactados convencionalmente y reglamentados mediante acta, los que en ningún caso se podrán desmejorar, restringir o desconocer.

En caso de no materializarse la propuesta de SINTRAELECOL -SECCIONAL CAUCA-, CEDELCA seguirá prestando a los familiares de los trabajadores los servicios pactados en el capítulo VII de la Convención Colectiva de Trabajo y en el acta de reglamentación.

Ja

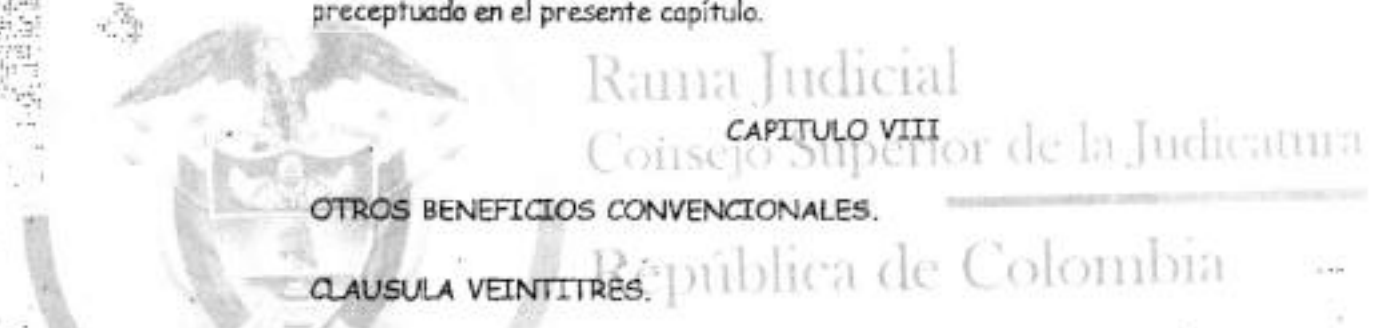
A

27-65

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para acceder a los beneficios otorgados por el presente capítulo, debe agotarse necesariamente los trámites y servicios de la E.P.S donde se encuentran afiliados como beneficiarios los familiares del trabajador.

En todo caso, CEDELCA colaborará con las gestiones necesarias a fin de asegurar los servicios a los que tienen derecho los familiares del trabajador afiliado a la respectiva E.P.S, para lo cual asumirá los costos por copagos; así como las cuotas moderadoras hasta por ocho (8) bonos por beneficiario por cada año de vigencia presupuestal.

CEDELCA asegurará los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente capítulo.



**OTROS BENEFICIOS CONVENCIONALES.**

**CLAUSULA VEINTITRES.**

**ANTEOJOS.-** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA pagará al Trabajador una suma equivalente a DOS (2) días de sueldo mínimo convencional, para la adquisición de la montura, además del ciento por ciento (100%) del costo de los lentes para los anteojos que el médico llegue a formular por haber adquirido alteraciones visuales en el desempeño de su cargo y en el caso de daño de los anteojos, ocasionado por accidente de trabajo.

**PARAGRAFO.** En los casos de lentes de contacto la Empresa pagará al Trabajador una suma equivalente a DOS (2) días de sueldo mínimo convencional, contra factura de la óptica respectiva.

**CLAUSULA VEINTICUATRO.**

**BENEFICIO Y PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS.-** A partir de la vigencia de la presente Convención, CEDELCA pagará a la Cónyuge del Trabajador o a falta de ésta a su Compañera permanente inscrita en los registros de la Empresa

\*



21A

66

28

31

y a las Trabajadoras, una suma equivalente a TRES (3) días de sueldo mínimo convencional, por el nacimiento de cada hijo matrimonial y extramatrimonial legalmente reconocido. Este pago se hará directamente a la madre del niño..

PARAGRAFO PRIMERO. CEDELCA concederá al Trabajador dos (2) días hábiles de permiso remunerados subsiguientes a la fecha del nacimiento y en caso de nacimiento por cesárea el permiso será de cinco (5) días hábiles subsiguientes a la fecha del mismo, previa certificación médica.

PARAGRAFO SEGUNDO. Igualmente CEDELCA pagará a la Cónyuge del Trabajador o a falta de esta a su Compañera permanente inscrita en los registros de la Empresa y a las Trabajadoras, una suma equivalente a DOS (2) días de sueldo mínimo convencional, en caso de aborto no provocado como consecuencia de una entidad patológica previamente certificada por los servicios médicos de que disponen los Trabajadores, o de un accidente, siempre que éste se presente antes del séptimo mes de embarazo.

PARAGRAFO TERCERO. CEDELCA concederá a sus Trabajadoras un descanso de una (1) hora diaria, para la lactancia de su hijo(a) hasta que éste(a) cumpla los nueve (9) meses de vida.

CLAUSULA VEINTICINCO.

AUXILIO POR DEFUNCION DEL CONYUGE, COMPAÑERO (A) Y FAMILIARES.- En caso de fallecimiento del Cónyuge o a falta de éste del Compañero(a) permanente inscrito en los registros de la Empresa, de los hijos matrimoniales y extramatrimoniales y los hijos legalmente adoptados, de los padres, cuando estos familiares dependan económicamente del Trabajador, a partir de la vigencia de la presente convención, CEDELCA pagará a sus trabajadores una suma equivalente a VEINTITRES (23) días de sueldo mínimo convencional.

Para el reconocimiento del valor a que se refiere esta Cláusula los Trabajadores presentarán las certificaciones que acrediten su derecho, el cual no constituye factor salarial ni prestacional.

CLAUSULA VEINTISEIS.

de

\*

812

29  
67

**AUXILIO POR DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR Y GASTOS DE ENTIERRO.-**  
A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, cuando fallezca un trabajador estando al servicio de CEDELCA ésta pagará a los familiares que el Trabajador haya señalado en los registros de la Empresa, un valor equivalente a ciento veinticinco (125) días de sueldo.

**PARAGRAFO.** Igualmente CEDELCA reconocerá y pagará a la entidad respectiva, el costo del arrendamiento por concepto de la utilización de la bóveda en el Cementerio donde sea enterrado el Trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa.

**CLAUSULA VEINTISIETE.**

**BENEFICIO ESCOLAR PARA TRABAJADORES.** CEDELCA reconocerá y pagará a los Trabajadores que se encuentren cursando estudios primarios, secundarios, universitarios o de cualquier tipo de enseñanza profesional y superior debidamente aprobada por el Gobierno Nacional, el costo de la Matrícula incluidos los derechos inherentes a ella, y de la Mensualidad.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajador tendrá derecho a este beneficio, cuando se trate de estudios superiores, técnicos y tecnológicos, una vez cumpla cuatro (4) años al servicio de la Empresa y para estudios básicos, al cumplir el período de prueba.

Quando se trate de diplomados y/o postgrados, previo el cumplimiento de los requisitos y aprobación por parte de la Comisión de Estudio y Capacitación, el trabajador tendrá derecho a realizar máximo dos (2) diplomados y dos (2) postgrados, con intervalos no menores de un (1) año entre ellos.

Los estudios a que tenga derecho el trabajador serán de acuerdo al objeto social de la Empresa, es decir, que se trate de carreras afines y previa la firma de un convenio de reciprocidad.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La Comisión de Estudio y Capacitación, integrada por tres (3) delegados de CEDELCA y tres (3) delegados de SINTRAELECOL - Seccional Cauca-, continuará con la función de analizar, discutir, estudiar y reglamentar lo relacionado con la presente cláusula. Así mismo, la Unidad de Apoyo de Bienestar Social se encargará de adelantar los trámites correspondientes ante

\*

219

68

30

los establecimientos de Educación, como el Sena, Institutos Técnicos, etc. : para la implementación de los programas de capacitación ajustados a las necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en la Cláusula veintiocho (28) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

La Comisión de estudio y capacitación evaluará permanentemente la utilización del beneficio escolar a Trabajadores y de la capacitación y entrenamiento contenidas en las Cláusulas veintisiete (27) y veintiocho (28) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, las cuales se regirán por la reglamentación establecida en el Acta suscrita de común acuerdo para este fin, y que está sujeta a modificaciones únicamente por parte de esta Comisión.

Se entiende que esta Comisión no tiene facultades para modificar, restringir, desconocer o desmejorar los beneficios pactados en las cláusulas veintisiete (27) y veintiocho (28) de la Convención Colectiva de Trabajo, sino para garantizar su eficiencia, control y transparencia. En tal virtud la comisión tendrá facultades para aceptar o rechazar las solicitudes de estudio presentadas para carreras no afines con la empresa.

República de Colombia

**PARÁGRAFO TERCERO.**

1. La Comisión de estudios y capacitación evaluará permanentemente la utilización de los beneficios escolares a trabajadores y la capacitación y entrenamiento contenido en las cláusulas veintisiete y veintiocho de la presente Convención Colectiva de Trabajo, siendo principalmente materia de evaluación, entre otros, los siguientes eventos en los que pueda incurrir el trabajador y que serán causales de la pérdida del derecho por el término de un (1) año a partir de la comprobación de la conducta indebida del mismo o debiendo reintegrar el valor de la matrícula a la Empresa:

a) El retiro o el abandono, sin justa causa, del establecimiento educativo en el cual el trabajador inició sus estudios, evento en el cual el trabajador deberá reintegrar a CEDELCA el valor que ésta canceló por concepto de matrícula del período académico que dejó de cursar.

b) La pérdida total del período académico sin justa causa.

du

\*

220

69

31

- c) La pérdida por faltas de asistencia sin justa causa, en el período académico correspondiente.
- d) Fraude hecho a CEDELCA relacionado con el cobro indebida o doble de la matrícula y las mensualidades.

- 1.1. En el evento de expulsión del estudiante, la Comisión evaluará las causas que lo originaron para imponer la respectiva sanción.
- 1.2. La Comisión velará porque los trabajadores y CEDELCA den cumplimiento, entre otras, a las siguientes obligaciones:

a) CEDELCA se compromete a tramitar oportunamente, a partir de la presentación de la cuenta de cobro, la cual se hará al inicio del año o semestre respectivo, los pagos correspondientes a las matrículas de los trabajadores que se encuentren estudiando. Así mismo CEDELCA responderá por los intereses que se causen por mora en el pago del respectivo semestre, siempre y cuando el trabajador haya hecho el trámite correspondiente y en el tiempo oportuno.

b) CEDELCA estudiará las modalidades de pago o figuras financieras como el cruce de cuentas, convenios, acuerdos de pago, entre otras, con el establecimiento de educación respectivo.

c) El trabajador se obliga a difundir los conocimientos adquiridos y aplicarlos en las labores que desempeñe en la Empresa. Además cuando el trabajador realice estudios superiores, de postgrado, especialización, doctorados o maestrías, prestará sus servicios profesionales a CEDELCA una vez terminados dichos estudios, por el término mínimo de un (1) año, duración para la cual deberá firmarse un convenio de reciprocidad, que de común acuerdo establecerá la Comisión de Estudios y Capacitación.

d) El trabajador se obliga a elaborar su trabajo de grado para que tenga aplicabilidad en la Empresa.

e) CEDELCA reintegrará al trabajador en un término máximo de sesenta (60) días contados a partir de la presentación de la cuenta,

Ju

\*



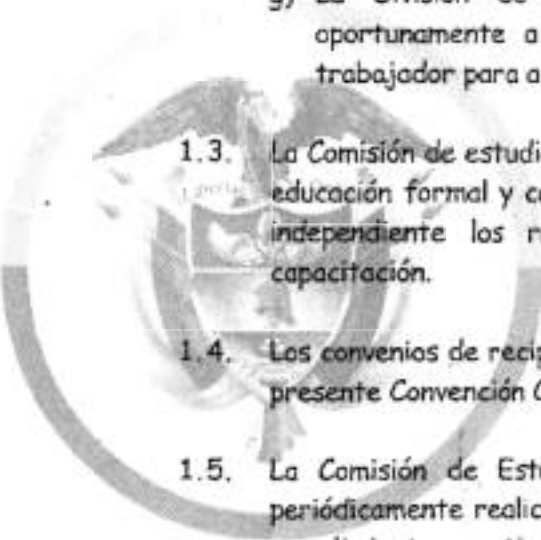
221

70

32

el valor que cancele por concepto única y exclusivamente de matrícula.

- f) CEDELCA podrá otorgar los permisos para estudio en horas hábiles laborales, previa presentación al inicio del semestre, de la programación académica a desarrollar y sus respectivos horarios ante el Jefe inmediato y la División de Recursos Humanos.
- g) La División de Recursos Humanos de CEDELCA comunicará oportunamente a la comisión, la inhabilidad por parte de algún trabajador para acceder a este punto convencional.



Rama Judicial  
 Consejo Superior de la Indagación y Capacitación

República de Colombia

1.3. La Comisión de estudios y capacitación presentará a CEDELCA planes de educación formal y capacitación, con el propósito de manejar en forma independiente los rubros de beneficio escolar a trabajadores y capacitación.

1.4. Los convenios de reciprocidad suscritos con anterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, continuarán vigentes.

1.5. La Comisión de Estudios y Capacitación queda facultada para que periódicamente realice análisis estadísticos que le permitan velar por el cumplimiento y optimización del beneficio escolar y de capacitación y entrenamiento para los trabajadores, desarrollando como funciones generales, entre otras las siguientes:

- a) Recomendar a CEDELCA la implementación de mecanismos, controles, políticas y acciones que permitan el buen uso en los beneficios establecidos en la cláusula veintiocho de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- b) Detectar y poner en conocimiento a CEDELCA aquellos trabajadores que incurran en irregularidades o que hagan uso indebido de los beneficios de escolaridad y capacitación.

1.6. Requisitos previos para acceder al derecho:

- a) Petición por escrito del interesado.

de

\*

- 35
- 71
- b) Certificación del Centro Educativo con la indicación de aprobación oficial y del programa para el cual fue admitido.
  - c) Certificación del valor total del programa académico discriminando el costo de matrícula sea por semestre o año.
  - d) Certificación expedida por la Comisión de Estudio y capacitación con el Visto Bueno de la División de Recursos Humanos donde conste estar habilitado para beneficiarse del punto convencional.

En todo caso la comisión de estudios y capacitación se reserva el estudio de los casos especiales.

#### CLAUSULA VEINTIOCHO.

**CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.** - Como complemento indispensable a la eficiencia y productividad, y sin perjuicio de los programas de capacitación existentes, a partir del presente año el Ministerio de Minas y Energía, en compañía del Centro de Investigaciones y Desarrollo Tecnológico (CIDET), adelantará todas las gestiones necesarias para poner en marcha un convenio de capacitación y entrenamiento con recursos múltiples del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Ministerio y CEDELCA, que cubra las necesidades prioritarias de ella en esta materia, en función del servicio eficiente a la Comunidad.

**PARAGRAFO PRIMERO.** Toda la infraestructura de equipos, materiales de trabajo y salones de enseñanza que se encuentren disponibles en las diferentes entidades se orientarán al servicio de este programa de naturaleza nacional.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** CEDELCA realizará cursos de capacitación. La participación en el curso, el número y la selección de los aspirantes, se hará mediante acuerdos entre CEDELCA y SINTRAELECOL -Seccional Cauca-.

**PARÁGRAFO TERCERO. CAPACITACIÓN LABORAL.** - CEDELCA continuará dando su apoyo a los programas de entrenamiento y capacitación de los trabajadores, para buscar la modernización técnica y tecnológica de la empresa y mejorar la prestación de los servicios al usuario.

#### CLAUSULA VEINTINUEVE.

223

72

301

3

**BENEFICIO ESCOLAR PARA HIJOS DE TRABAJADORES.**- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA reconocerá y pagará una suma anual, en el mes de Octubre de cada año, equivalente a UNO PUNTO CINCO (1.5) DÍAS DE SUELDO MÍNIMO CONVENCIONAL, a los Trabajadores que tengan hijos matriculados en establecimientos de enseñanza preescolar, primaria, secundaria y semestralmente el mismo valor por cada hijo matriculado, en establecimientos universitarios o de cualquier tipo de enseñanza profesional debidamente aprobado por el Gobierno, previa presentación del certificado que acredite su derecho.

**CLAUSULA TREINTA.**

**AUXILIO PARA MANTENIMIENTO DE LA SEDE SINDICAL.** CEDELCA pagará anualmente a SINTRAELECOL -Seccional Cauca- una suma equivalente a CIENTO CINCUENTA Y CINCO (155) días de sueldo mínimo convencional, para el mantenimiento de la Sede Sindical ubicada en la Carrera 12 No. 7-26 de esta ciudad, con el diseño y la interventoría del Ingeniero de Obras Civiles de la Empresa.

República de Colombia

**CLAUSULA TREINTA Y UNO.**

**AUXILIO PARA FUNCIONAMIENTO DE LA SEDE SINDICAL.** - A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, CEDELCA pagará a SINTRAELECOL -Seccional Cauca- una suma mensual equivalente al setenta por ciento (70%) de un sueldo mínimo convencional, con destino al funcionamiento de la Sede Sindical.

**CLAUSULA TREINTA Y DOS.**

**AYUDA PARA LA CULTURA Y EL DEPORTE.** CEDELCA pagará anualmente una suma equivalente a SETENTA Y SEIS (76) días de sueldo mínimo convencional, para el fomento de la cultura y el deporte de sus Trabajadores.

Se promoverá la creación de un Comité de Deportes paritario, con representación de dos (2) Miembros de la Empresa designados por la Gerencia y dos (2) Miembros

du  
Mae

\*

224

23

35

del Sindicato designados por su Junta Directiva, el cual presentará a la Empresa la justificación que requiera de los fondos para dichos fines. La Gerencia de la Sociedad deberá reglamentar este Comité.

CAPITULO IX

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL - PAGO DE INCAPACIDADES.

CLAUSULA TREINTA Y TRES.

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.- CEDELCA pagará al Sistema de Seguridad Social, el valor total de los aportes que los Trabajadores deben hacer para asegurar los riesgos que cubre el mismo en la fecha, de acuerdo con las tarifas y en los términos fijados por la Ley.

CLAUSULA TREINTA Y CUATRO.

PAGO DIRECTO DE INCAPACIDADES.- CEDELCA pagará directamente a sus Trabajadores el valor de las incapacidades que se causen por maternidad, enfermedad o accidente de trabajo reservándose CEDELCA el derecho de restituirse dichos valores cuando sean cancelados por la entidad de seguridad social y obligándose a restituir el excedente a favor del Trabajador cuando dicho pago sea mayor.

CAPITULO X

SERVICIO DE ENERGIA, EXONERACIONES DE MATRICULA POR REAFORO DE CARGA, ASISTENCIA PROFESIONAL PARA CASOS DE DETENCION DEL TRABAJADOR.

CLAUSULA TREINTA Y CINCO.

SERVICIO DE ENERGIA.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA concederá a sus Trabajadores una rebaja del cuarenta y cuatro por ciento (44%) del valor de la factura del servicio de energía, aplicado este descuento al consumo mensual registrado en la casa que habite el trabajador, ya sea de su propiedad o arrendada.

de

\*



225

74

36

Esta rebaja se hará directamente por CEDELCA, al elaborar la factura del servicio del Trabajador beneficiario de este derecho.

PARAGRAFO PRIMERO. Quien tenga comportamiento fraudulento en la utilización del servicio de energía, perderá el derecho a la rebaja por el término de dos (2) años, contados a partir del momento en que se compruebe el hecho. Conocido el hecho por la Comisión, ésta dará traslado al trabajador para que en el término de cinco (5) días hábiles haga los correspondientes descargos. Vencido este término la comisión dispondrá de diez (10) días hábiles para adoptar la decisión correspondiente.

Vencido el término de la sanción, para que el trabajador pueda volver a beneficiarse de este punto convencional, deberá estar a paz y salvo con CEDELCA por concepto del servicio de energía. Serán igualmente causales de sanción las establecidas en las leyes y normatividad de prestación de servicios públicos.

Cuando el Trabajador cambie de casa de habitación, deberá informar a CEDELCA la novedad correspondiente. La omisión de este informe se considera como comportamiento fraudulento.

PARAGRAFO SEGUNDO. Este beneficio será exclusivo para uso residencial y se otorgará con base en los listados y censos efectuados por la División de Recursos Humanos de la Empresa, el que se mantendrá permanentemente actualizado. Igualmente, los Trabajadores beneficiarios de este derecho se obligan a comunicar oportunamente cualquier cambio de residencia, so pena de perder el derecho.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando más de un trabajador habite en la misma casa, el descuento será del OCHENTA Y OCHO POR CIENTO (88%).

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando el trabajador incurra en mora de tres (3) facturas consecutivas del servicio de energía, se suspenderá el descuento hasta tanto el trabajador se encuentre a paz y salvo por este concepto.

CLAUSULA TREINTA Y SEIS.

ds

\*

206

~~37~~

3735

379

EXONERACION DE MATRICULA POR REAFORO DE CARGA.- CEDELCA exonerará a todos los Trabajadores del pago que por actualización de matrícula y reaforo de carga, efectúe en la residencia del Trabajador.

CLAUSULA TREINTA Y SIETE.

ASISTENCIA PROFESIONAL PARA CASO DE DETENCION DE TRABAJADORES.- Cuando un Trabajador sea detenido por razón de un accidente ocurrido en ejercicio de las funciones que le corresponden desarrollar al servicio de la Empresa, CEDELCA le prestará la necesaria asistencia profesional para su defensa ante las autoridades respectivas.

CAPITULO XI

FONDO PARA VIVIENDA - FONDO DE EMPLEADOS.

CLAUSULA TREINTA Y OCHO.

FONDO PARA VIVIENDA.- CEDELCA beneficiará al Fondo de Vivienda, creado por Resoluciones de Gerencia Nos. 449 de Julio 21 de 1978 y reglamentada por Resolución de Gerencia Nos. 000090 de Febrero 17 de 1983, 0171 de Marzo 20 de 1984, 000082 de Enero 30 de 1985, 1208 de Octubre 8 de 1987, 0491 de Mayo 10 de 1988, 00202 de Febrero 20 de 1992 y 000077 de Enero 31 de 1995, con destino a préstamos que se harán a los Trabajadores para compra, mejora o liberación de gravámenes de sus viviendas, así:

Con la suma de CIEN (100) SUELDOS MINIMOS CONVENCIONALES, para el primer año de vigencia, pagaderos en el mes de Septiembre de 2002.

Con la suma de CIENTO TREINTA (130) SUELDOS MINIMOS CONVENCIONALES, para el segundo año de vigencia, pagaderos en el mes de Mayo de 2003.

CLAUSULA TREINTA Y NUEVE.

FONDO DE EMPLEADOS.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, CEDELCA reconocerá al Fondo de Empleados, una ayuda consistente en

de  
MUE

\*

227

76

una suma mensual equivalente al sesenta y seis por ciento (66%) de un sueldo mínimo convencional con destino al sostenimiento de dicho fondo.

### CAPITULO XII

#### DOTACION DE CALZADO Y VESTUARIO PARA EL TRABAJO.

##### CLAUSULA CUARENTA.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva CEDELCA, cada cuatro (4) meses, suministrará a sus Trabajadores que devenguen hasta el doble del sueldo mínimo mensual convencional, una dotación adecuada para el trabajo, consistente en chaqueta y pantalón jean y zapatos, dotación que se entregará en las siguientes fechas:

Abril 30, Agosto 31, Diciembre 20 .

A los Trabajadores que por la naturaleza de su labor requieran capa y botas de caucho, les suministrará adicionalmente cada año, una dotación de este tipo.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando a juicio de la Empresa alguno de los Trabajadores necesite vestido especial por la naturaleza de la labor que debe realizar, CEDELCA lo proporcionará sin considerar la cuantía del sueldo.

PARAGRAFO SEGUNDO. La junta Directiva de -Sintraelecol Seccional Cauca- designará una comisión para que conjuntamente con CEDELCA escoja la dotación.

### CAPITULO XIII

#### AUXILIO DE TRANSPORTE Y VIATICOS.

##### CLAUSULA CUARENTA Y UNA.

AUXILIO DE TRANSPORTE. - A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA reconocerá y pagará a los Trabajadores que estén devengando hasta el doble del Sueldo Mínimo Convencional, el valor del auxilio de transporte, incrementado en SEISCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS (\$681.00) M/cte., para el primer año de vigencia.

Jca

\*

228

37

Este valor se incrementará de acuerdo a la cláusula cuarenta y siete de la presente convención colectiva de trabajo.

**CLAUSULA CUARENTA Y DOS.**

**VIATICOS.** Cuando a un Trabajador le sea conferida una Comisión o autorizado un trabajo fuera de su sede habitual y a partir de la vigencia de la presente Convención, se le autorizarán viáticos, así:

REMUNERACIÓN BASICA		DENTRO DEL DEPARTAMENTO		FUERA DEL DEPARTAMENTO	
DESDE	HASTA	Pernoctado	No Pernoctado	Pernoctado	No Pernoctado
0	569.427	48.680	24.339	64.903	32.453
569.428	1.004.448	67.179	33.590	89.573	44.786
1.004.449	1.394.874	81.537	40.768	108.713	54.356
1.394.875	1.796.624	94.920	47.461	126.561	63.281
1.796.625	2.220.556	109.039	54.519	145.385	72.691
2.220.557	4.000.000	123.156	61.576	164.208	82.104
4.000.001	4.200.000	72.504	36.252	96.673	48.336
4.200.001	4.500.000	83.290	41.645	111.052	55.527
4.500.001	5.000.000	94.072	47.037	125.429	62.716
5.000.001	99.999.999	154.237	77.118	205.647	102.824
Transporte	2.474				

S.I.  
M.S.H.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo CEDELCA reconocerá y pagará para las Comisiones ordenados fuera del Departamento la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS (\$2.474.00) M/cte. diarios.

Estos valores se incrementarán de acuerdo a la cláusula cuarenta y siete de la convención colectiva de trabajo vigente.

**PARAGRAFO.** Cuando no se pernocte fuera de la Sede habitual el viático será así:

de

\*



278

78

sol. vial. - en el da  
Li

1. El cincuenta por ciento (50%), cuando la duración de la comisión o el trabajo autorizado sea superior a ocho (8) horas,
2. El treinta por ciento (30%), cuando la duración de la comisión o el trabajo autorizado sea inferior a ocho (8) horas y superior a seis (6) horas. El mismo porcentaje se pagará cuando el horario de traslado coincida con horarios que requieran de alimentación, tiempo éste que no se descontará para la liquidación del respectivo viático, aún cuando la duración de la comisión o el trabajo autorizado sea inferior a seis (6) horas.
3. En ningún caso constituyen salario ni factor prestacional los viáticos considerados en el numeral 2 del presente Parágrafo al igual que los considerados como accidentales o transitorios que se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.
4. Los viáticos para comisiones sindicales en ningún caso constituirán salario ni tendrán incidencia prestacional. Todas las diligencias relacionadas con procesos disciplinarios no generarán en ningún caso el reconocimiento y pago de viáticos del trabajador investigado disciplinariamente.
5. No se reconocerá el pago de viáticos, cuando el trabajador sea trasladado de su sede habitual. En este caso, el trabajador, recibirá el valor correspondiente a los gastos de traslado que no tendrán incidencia salarial ni prestacional.

CAPITULO XIV

PRIMAS Y BONIFICACIONES.

CLAUSULA CUARENTA Y TRES.

PRIMA Y DISTINCION POR ANTIGUEDAD. - A. partir de la vigencia de la presente Convención, la Prima de Antigüedad que CEDELCA viene reconociendo a sus Trabajadores se pagará así:

du

\*

- a) Cuando el Trabajador cumpla el quinto (5o.) año de servicio, una prima equivalente a veintidós (22) días de sueldo.
- b) Cuando el Trabajador cumpla el décimo (10o.) año de servicio, una prima equivalente a veintiocho (28) días de sueldo.
- c) Cuando el Trabajador cumpla el décimo quinto (15o.) año de servicio, una prima equivalente a treinta y seis (36) días de sueldo.
- d) Cuando el Trabajador cumpla el vigésimo (20o.) año de servicio, una prima equivalente a cuarenta y dos (42) días de sueldo.
- e) Cuando el Trabajador cumpla el vigésimo quinto (25o.) año de servicio, una prima equivalente a cuarenta y siete (47) días de sueldo.
- f) Cuando el Trabajador cumpla el trigésimo (30o.) año de servicio, una prima equivalente a cincuenta y cinco (55) días de sueldo.

**PARAGRAFO PRIMERO.** A partir del primer año de servicio, esta prima se causará proporcionalmente al tiempo servido cuando el Trabajador no haya alcanzado a cumplir el quinquenio, por despido injusto, jubilación o muerte, aplicándoseles la escala respectiva para el pago proporcional a que se tenga derecho.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** Esta prima se liquidará sobre el sueldo que el Trabajador esté devengando al momento de cumplirse los años de servicio en forma continua o discontinua establecido en los literales de la presente cláusula o al momento de cumplirse los eventos previstos para su proporcionalidad.

**PARAGRAFO TERCERO.** Para la liquidación de las cesantías definitivas, prestaciones sociales y pensión de jubilación solamente se tomará la doceava (1/12) de la prima por antigüedad que se haya causado dentro del último año de servicio. La jubilación causada por cada sueldo así.

**PARÁGRAFO CUARTO.** CEDELCA hará entrega de escudos a los Trabajadores que hayan desempeñado funciones continuas o discontinuas, por el término de cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años.

du

\*

231  
180

42

**CLAUSULA CUARENTA Y CUATRO.**

SEGUNDO. PRIMERA DE VACACIONES. - CEDELCA reconocerá y pagará a los Trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones o que se le compensen por necesidades del servicio exclusivamente, una prima de vacaciones en dinero, así:

- a) Cuando cumpla un (1) año a cinco (5) años de servicio, una prima equivalente a veintiún (21) días de sueldo.
- b) Cuando cumpla cinco (5) años y un (1) día a diez (10) años de servicio, una prima equivalente a veintiséis (26) días de sueldo.
- c) Cuando cumpla diez (10) años y un (1) día a quince (15) años de servicio, una prima equivalente a treinta y un (31) días de sueldo.
- d) Cuando cumpla quince (15) años y un (1) día a veinte (20) años de servicio, una prima equivalente a treinta y seis (36) días de sueldo.
- e) Cuando cumpla veinte (20) años y un (1) día en adelante, una prima equivalente a cuarenta y un (41) días de sueldo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Esta prima se pagará con base en el sueldo que devengue el Trabajador al momento de hacer la liquidación, teniendo en cuenta el tiempo servido a la Empresa, ya sea continuo o discontinuo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la liquidación de las cesantías definitivas, prestaciones sociales y pensión de jubilación solamente se tomará la doceava (1/12) de la prima de vacaciones que se haya causado dentro del último año de servicio.

**CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO.**

BONIFICACION - SEMESTRAL. - A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva CEDELCA pagará además de la Prima de Navidad para los trabajadores, una bonificación por cada semestre así:

PRIMER SEMESTRE: El comprendido entre el primero (1º) de enero y el treinta (30) de junio de cada año, treinta (30) días de sueldo que el trabajador esté devengando en el momento de causarse.

\*

232

81

33

retiro, más proporcionalmente los meses de la prima de Navidad causada dentro

**SEGUNDO SEMESTRE:** El comprendido entre el primero (1º) de julio y el treinta y uno (31) de diciembre de cada año, veintiún (21) días de sueldo que el trabajador esté devengando en el momento de causarse.

Estas bonificaciones se cancelarán proporcionalmente por sextas partes siempre y cuando que cada sexta sea equivalente a un mes de servicio.

El pago de esta bonificación se hará en los primeros quince (15) días del mes de junio y de diciembre, respectivamente, de cada año.

Para efecto de la doceava en caso de retiro, en la liquidación de cesantías definitivas, prestaciones sociales, y pensión de jubilación se sumarán los meses completos de las bonificaciones causadas dentro del año anterior a la fecha de retiro, más proporcionalmente los meses de las bonificaciones causadas dentro del año anterior a la fecha de retiro, hasta completar doce (12).

**PRIMA DE NAVIDAD:** CEDELCA reconocerá y pagará una prima de Navidad equivalente a treinta (30) días del salario causado por el Trabajador durante los últimos doce (12) meses, la que se liquidará teniendo en cuenta los siguientes factores salariales:

- SUELDO
- AUXILIO DE TRANSPORTE
- 1/12 BONIFICACION DE JUNIO
- 1/12 BONIFICACION DE DICIEMBRE
- 1/12 HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS
- 1/12 PRIMA DE ANTIGUEDAD
- 1/12 PRIMA DE VACACIONES

Esta Prima se cancelará proporcionalmente por doceavas (1/12) partes siempre y cuando que cada doceava sea equivalente a un (1) mes de servicio y se cancelará en los primeros quince (15) días del mes de Diciembre de cada año.

Para efecto de la doceava en caso de retiro, en la liquidación de cesantías definitivas, prestaciones sociales, y pensión de jubilación se sumarán los meses completos de la prima de Navidad causada dentro del año anterior a la fecha de

de

\*



233

82

retiro, más proporcionalmente los meses de la prima de navidad causada; dentro del año anterior a la fecha de retiro, hasta completar doce (12).

**CLAUSULA CUARENTA Y SEIS.**

**PRIMA DE JUBILACION.**- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA reconocerá y pagará a sus Trabajadores que salgan a disfrutar de su Pensión de Jubilación, una suma equivalente a VEINTICUATRO (24) días de sueldo mínimo convencional como Prima de Jubilación al momento de acreditarse el respectivo derecho.

**CAPITULO XV**

**AUMENTO DE SUELDOS - DEDUCCIONES Y RETENCIONES**

**CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE**

**AUMENTO DE SUELDOS.**- CEDELCA aumentará el sueldo de sus Trabajadores así:

- a) Para el periodo comprendido entre el primero (1o) de Enero y el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil dos (2002), en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC causado 2001) - 7.65% -
- b) Para el periodo comprendido entre el primero (1º) de Enero y el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil tres (2003), en un porcentaje equivalente a la variación de índice de precios al consumidor (IPC causado 2002), más tres (3) puntos.

**SUELDO MINIMO CONVENCIONAL:** Es el fijado en la última escala salarial existente, el cual tendrá los incrementos pactados en la presente cláusula.

**CLAUSULA CUARENTA Y OCHO.**

**DEDUCCIONES Y RETENCIONES.** CEDELCA no podrá efectuar deducciones o retenciones de los sueldos de los Trabajadores a su servicio, distintas a las que la Ley autoriza.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

23A

83

## CAPITULO XVI

### SEGURO POR MUERTE - JUBILACION - CESANTIAS E INTERESES A LAS CESANTIAS

#### CLAUSULA CUARENTA Y NUEVE.

SEGURO POR MUERTE. A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CEDELCA contratará y mantendrá por su cuenta con una Compañía de Seguros, una póliza de Seguros de Grupo para amparar el riesgo de muerte por cualquier causa de los Trabajadores, en donde se obligue a pagar a los beneficiarios que el Trabajador determine por escrito, el valor que reconozca la Compañía Aseguradora del riesgo.

PARAGRAFO. CEDELCA dentro de los sesenta (60) días siguientes contados a partir de la fecha en que el beneficiario o beneficiarios acrediten su derecho a recibir el Seguro por muerte, pagará a éstos como anticipo, una suma equivalente al cincuenta y seis por ciento (56%) del valor que reconozca la Compañía Aseguradora, reservándose CEDELCA el derecho de restituirse dicho valor, cuando sea reconocido y cancelado por la Compañía Aseguradora.

#### CLAUSULA CINCUENTA.

JUBILACION. CEDELCA reconocerá y pagará una pensión mensual vitalicia de Jubilación al personal de sus Trabajadores que haya cumplido veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos en la Empresa, que sumados con la edad dé un total de setenta y cinco (75) puntos para los hombres y de setenta y dos (72) puntos para las mujeres.

El monto mensual de la pensión de jubilación será el equivalente al Setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios causados por el trabajador dentro de los doce (12) meses anteriores a la fecha de retiro.

Este régimen se seguirá aplicando a aquellos trabajadores cuya vinculación sea anterior al 21 de noviembre de 1996, en concordancia con el Acuerdo Marco Sectorial de la misma fecha.

Ju



735

84

115

Hecho el reconocimiento pensional, CEDELCA continuará pagando las cotizaciones al régimen de Seguridad Social en pensiones, hasta la fecha en que esa entidad asuma el pago de la pensión de vejez, siendo de cargo de CEDELCA el mayor valor pensional que resulte entre la Pensión de Jubilación de la presente cláusula y la pensión de vejez que reconozca el sistema de seguridad social en pensiones.

PARÁGRAFO. Una vez se haya producido el retiro del trabajador, previo el cumplimiento de los requisitos para disfrutar la Pensión de Jubilación que establece la cláusula cincuenta de la convención colectiva de trabajo y la presentación a la Empresa, por parte del trabajador, de la documentación completa requerida para el trámite; CEDELCA S.A. dispondrá de un plazo de cuarenta y cinco (45) días para el reconocimiento y pago, sin que haya lugar a sanción por mora.

**CLAUSULA CINCUENTA Y UNO.**

**CESANTIA.** De conformidad con lo pactado en la Comisión de Acuerdo Marco Sectorial -CAMS- del 21 de Noviembre de 1996, a los trabajadores vinculados con anterioridad a esta fecha se les aplicará el régimen anterior a la Ley 50 de 1990 en materia de cesantía. A los trabajadores vinculados a partir del 21 de Noviembre de 1996, les serán aplicables las disposiciones de la mencionada Ley.

La liquidación del auxilio de cesantía se hará teniendo en cuenta los siguientes factores salariales causados por el trabajador dentro de los doce (12) meses anteriores a la fecha del retiro:

SUELDO.

AUXILIO DE TRANSPORTE

1/12 BONIFICACION DE JUNIO

1/12 BONIFICACION DE DICIEMBRE

1/12 HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS.

1/12 PRIMA DE ANTIGUEDAD

1/12 PRIMA DE VACACIONES

1/12 PRIMA DE NAVIDAD

1/12 VIÁTICOS PERMANENTES

da

\*

236

85

PARAGRAFO.- INTERESES A LAS CESANTIAS. CEDELCA reconocerá a sus trabajadores intereses del doce por ciento (12%) anual sobre los saldos que a treinta y uno (31) de diciembre de cada año o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial tenga a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata esta cláusula, deberán pagarse el treinta (30) de enero del año siguiente a aquel en que se causaren o dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de retiro del trabajador o dentro de los treinta (30) días siguientes a la liquidación de la cesantía, cuando se produjere antes del treinta y uno (31) de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año, sin que en los dos últimos eventos, haya lugar a pago alguno de sanción por mora.



Rama Judicial

CAPITULO XVII Superior de la Judicatura

SEGURIDAD INDUSTRIAL - REPARACION DE CAMPAMENTOS

República de Colombia

CLAUSULA CINCUENTA Y DOS.

SALUD OCUPACIONAL.- CEDELCA implementará el programa de salud ocupacional. Este programa estará enmarcado en las disposiciones contenidas en las Resoluciones números 2013 de 1986, 1016 de 1989 de los Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social, el Decreto 614 de Febrero de 1984 expedido por el Gobierno Nacional y en los acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional, consignadas en el Acta de reunión del 15 y 16 de octubre de 1992 y demás normas legales que regulan la materia.

CEDELCA adelantará conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico los trámites y diligencias ante los organismos competentes para lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento.

PARAGRAFO PRIMERO. CEDELCA se compromete conjuntamente con la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico, a adelantar todos los trámites y diligencias ante los organismos competentes, tendientes a lograr su definitiva reglamentación y funcionamiento.

\*

den



44

La reglamentación considerará los siguientes aspectos:

- . Recursos físicos, financieros y humanos que permitan el cumplimiento de sus funciones.
- . Indices sobre salud ocupacional en los convenios de gestión suscritos con CEDELCA.
- . Establecimiento y asignación de rubro presupuestal específico, para la implementación de los programas de salud ocupacional.
- . El obligatorio cumplimiento y aprobación por parte de CEDELCA.

Tanto el Ministerio de Minas y Energía como CEDELCA realizarán las gestiones para que las Empresas Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), canalicen hacia los programas orientados por la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico, las partidas que por ley correspondan para financiar proyectos especiales.

Del mismo modo los representantes de SINTRAELECOL y CEDELCA en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, promoverán y participarán en todas las actividades del Programa de Salud Ocupacional que se adelanten, con el fin de prevenir y disminuir los riesgos.

CEDELCA continuará participando y apoyando el funcionamiento de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico.

A partir de la firma del ACUERDO MARCO SECTORIAL y de la presente Convención Colectiva de Trabajo, por conducto del Ministerio de Minas y Energía se tramitará la vinculación del Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico - CIDET- a la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Sector Eléctrico, con el objeto de que participe en los procesos de investigación, capacitación y mejoramiento de los equipos que se utilicen en los programas de Salud Ocupacional de la Empresa.

La Empresa destinará los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento de los programas de salud ocupacional establecidos en la ley. Los comités paritarios de salud ocupacional ejercerán la

dw

ns

\*

238

87

19

vigilancia, evaluación y seguimiento continuo en la gestión de los programas de salud ocupacional que se adelanta en la empresa.

Basados en los criterios de eficiencia que debe tenerse para la implementación y el desarrollo de los programas, los comités paritarios de salud ocupacional de la empresa, formularán las recomendaciones con el fin de que sean tomadas en consideración por la empresa al tomar sus decisiones de afiliación o retiro de las administradoras de riesgos profesionales.

Los comités paritarios de salud ocupacional participarán en las investigaciones de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Se trabajará en el diseño de índice de gestión en salud ocupacional por intermedio del CIDET y la comisión nacional de salud ocupacional del sector eléctrico, y si es del caso el ministerio de minas y energía los adoptará por instructivo del sector.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Comité de Salud Ocupacional, previos los estudios pertinentes podrá presentar a la Empresa evaluaciones acerca de la ARP a la que estén afiliados los trabajadores de CEDELCA, con el fin de proponer acciones específicas de prevención o cambio de ARP dentro de las oportunidades legales.

CLAUSULA CINCUENTA Y TRES.

REPARACION DE CAMPAMENTOS.- CEDELCA revisará los campamentos y demás locales de la Empresa, de las diferentes plantas de generación de energía y si alguno de ellos necesita reparaciones, ellas se harán por cuenta de CEDELCA.

CAPITULO XVIII

DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO - MULTAS - JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE SIMPLE VIGILANCIA - VIGENCIA DE LA CONVENCION - NORMAS PREEXISTENTES - PUBLICACION - VIGILANCIA DE LA CONTRATACION.

CLAUSULA CINCUENTA Y CUATRO.

DESCUENTOS Y AYUDAS PARA EL SINDICATO.- CEDELCA descortará y girará a SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, el valor de las cuotas ordinarias y

de

\*

239

88  
~~50~~

extraordinarias, en la proporción establecida en los estatutos y aprobada por las Asambleas de los Trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley.

CEDELCA descontará a los Trabajadores que se beneficien de la presente Convención, por una sola vez, el cincuenta por ciento (50%) del incremento salarial mensual pactado para cada año de vigencia de la convención colectiva.

**CLAUSULA CINCUENTA Y CINCO.**

MULTAS.- CEDELCA descontará el valor que por concepto de multas imponga SINTRAELECOL- Seccional Cauca- a sus afiliados según sus estatutos, indicándose que esta opera para cada caso en que se produzca la sanción, durante la vigencia de la presente Convención. El valor de esta multa será entregada a la Tesorería de SINTRAELECOL -Seccional Cauca-.

**CLAUSULA CINCUENTA Y SEIS.**

**JORNADA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE SIMPLE VIGILANCIA.-**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada de trabajo para el personal de simple vigilancia será de ocho (8) horas diarias, pero quedando obligado a laborar jornadas de doce (12) horas diarias. Las cuatro (4) horas excedentes, se le liquidarán como extras.

**CLAUSULA CINCUENTA Y SIETE.**

NORMAS PREEXISTENTES. CEDELCA continuará reconociendo a los Trabajadores todas y cada una de las cláusulas, párrafos, literales, numerales e incisos de la Convención Colectiva de Trabajo anterior que no fueron denunciados, modificados o reglamentados por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**CLAUSULA CINCUENTA Y OCHO.**

PUBLICACION.- Con el objeto de publicar la presente Convención, CEDELCA dentro de los tres (3) meses siguientes a su firma, entregará a SINTRAELECOL SECCIONAL CAUCA, quinientos (500) ejemplares.

Ju

\*

290

89

ST

CLAUSULA CINCUENTA Y NUEVE.

VIGILANCIA DE LA CONTRATACION. CEDELCA suministrará la información que en ejercicio del derecho de petición solicite SINTRAELECOL -Seccional Cauca- para todos los efectos relacionados con los procesos contractuales que adelante la Empresa.

CLAUSULA SESENTA.

BENEFICIO POR ACUERDO CONVENCIONAL. - CEDELCA reconocerá y girará a los Trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, la suma de CIENTO OCHENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS ONCE PESOS M/CTE. (\$187.311.00), por una sola vez y sin incidencia salarial ni prestacional. De este valor se descontará a cada trabajador, la suma de TREINTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS ONCE PESOS (\$37.311.00) M/cte., valor que se girará a la tesorería de SINTRAELECOL Seccional Cauca.

Este beneficio se pagará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la Convención, sin perjuicio de los beneficios que por este concepto se lleguen a pactar en futuras CAMS.

CLAUSULA SESENTA Y UNO.

REESTRUCTURACION. CEDELCA si por consideración del Gobierno Nacional u Organismo competente, adelantare un proceso de reestructuración con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y la eficacia en beneficio de la comunidad, conformará una mesa de trabajo con participación de representantes de la Administración y hasta dos (2) representantes por parte de los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL -Seccional Cauca-, para que previo estudio y evaluación entre las partes, elaboren propuestas sobre el sentido, la dirección, aplicación y lineamientos que deberán tenerse en cuenta en la implementación y ejecución del mismo.

da

Mae

\*

291

90

52

Las conclusiones que resulten se entregarán a la Gerencia para que, por su conducto sean presentadas a los organismos pertinentes para la de su consideración y competencia.

En las mesas de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Optimizar los recursos humanos, técnicos, económicos y operativos para mejorar la productividad en la prestación del servicio.
- Implementar planes de capacitación y actualización tecnológica.

PARAGRAFO PRIMERO. El proceso de reestructuración no necesariamente implicará privatización de dependencias de la Empresa o aumento o disminución de la respectiva planta de personal.

PARAGRAFO SEGUNDO. Un miembro de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL formará parte de la mesa de trabajo. La designación será comunicada a CEDELCA por el Presidente Nacional de dicha organización.

PARAGRAFO TERCERO. La mesa de trabajo definirá el plazo para presentar su propuesta, y quedará disuelta una vez rendidos los informes. Este plazo no podrá superar el término de tres (3) meses, contados a partir de la fecha de instalación.

CEDELCA facilitará la información y los permisos que requieran los dos (2) representantes de los Trabajadores durante el desarrollo de la mesa de trabajo.

PARAGRAFO CUARTO. La Junta Directiva de CEDELCA velará por el desarrollo y cumplimiento del proceso de reestructuración que finalmente sea aprobado por el organismo competente.

Cuando la situación lo amerite, SINTRAELECOL- Seccional Cauca- podrá solicitar del Ministerio de Minas su intervención ante la Junta Directiva de la Empresa para viabilizar el normal desarrollo de reestructuración, en la forma en que fue aprobado por el organismo competente.

CLAUSULA SESENTA Y DOS.

du

\*



**FORMAS DE CONTRATACION.** Se acuerda vincular a los Ministros de Trabajo y Seguridad Social, de Minas y Energía y de Hacienda y Crédito Público para que personalmente o mediante sus Delegados participen en la CAMS con la finalidad de que durante el presente año valore las causas y efectos de la contratación a término definido y la contratación con terceros en las Empresas del Sector Eléctrico.

Las conclusiones y recomendaciones surgidas serán acogidas por las Empresas del Sector Eléctrico.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y hasta la adopción de las conclusiones y recomendaciones las Empresas se abstendrán de firmar contratos de trabajo que estén comprendidos en el marco de este estudio salvo los estrictamente urgentes por la necesidad de servicio.

El Gobierno Nacional, las Empresas del Sector Eléctrico y Sintraelecol declaran su convicción de continuar luchando por la transparencia, la eficiencia y la productividad de las Empresas, entendiendo que estas son políticas indispensables para una mejor gestión en el sector y poder prestar un servicio confiable y de calidad a la comunidad.

**CLAUSULA SESENTA Y TRES.**

**COMPETITIVIDAD.** La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, durante el presente año, adelantará estudios que conduzcan a conclusiones y recomendaciones orientadas a procurar Empresas más productivas, competitivas, con mayores índices de eficiencia y calidad en el servicio. Las recomendaciones y conclusiones serán acogidas por las Empresas del Sector y Sintraelecol.

**CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO.**

Los convenios alcanzados en el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996; de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS), de noviembre 21 de 1996; de la comisión acuerdo marco sectorial de Mayo 29 de 1997; Acuerdo Marco Sectorial del 6 de Marzo de 1998, se incorporan en la presente Convención Colectiva. Si durante la vigencia de la convención se convocan Comisiones de Acuerdo Marco Sectorial, los convenios o acuerdos se incorporarán en la presente Convención.

Ja

\*

243

177-92  
SH

ACUERDO MARCO SECTORIAL  
Febrero 13 de 1996

SECCION I : ANTECEDENTES

Los Trabajadores de las Empresas de energía eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, SINTRAELECOL, presentaron al Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 y 1993, sendos documentos para convenir propuestas que, con el carácter de negociaciones nacionales, se incorporaran luego a manera de Convención Colectiva de Trabajo en los respectivos acuerdos suscritos en cada una de las empresas. En los periodos señalados, y gracias a la intermediación del Ministerio, se suscribieron los respectivos acuerdos nacionales.

En el año de 1995 se presentó nuevamente un documento, denominado pliego único nacional, que ha servido de base para las conversaciones actuales.

SECCION II: EL ACUERDO MARCO SECTORIAL

En la presente ocasión, el Ministerio de Minas y Energía expuso a la representación de los trabajadores un documento que contenía los siguientes aspectos:

- 1) Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional.
- 2) Que un marco de acuerdo como éste no solo sirve para contribuir a preservar la supervivencia económica de las empresas, sino también para hallar hacia adelante unos mecanismos de eficiencia y productividad que contribuyan a ese propósito y también a garantizar ante los usuarios la preservación del servicio público, además de velar por el cumplimiento de metas en este campo.
- 3) Que en consecuencia, es necesario establecer unos procedimientos adecuados al logro de soluciones realistas basadas en esta concertación de políticas, siempre y cuando las circunstancias así lo aconsejen y en ningún caso se perjudiquen ni

du

\*

93  
F

los deberes legales de las empresas, ni los derechos de los Trabajadores, ni de los organismos que lo representen.

A su vez SINTRAELECOL planteó:

- 1) La Constitución Nacional garantiza el derecho a la negociación colectiva y es deber del Gobierno promover la concertación de los conflictos como principio.
- 2) Corresponde al Ministerio de Minas y Energía adoptar la política para el sector eléctrico.
- 3) SINTRAELECOL es un sindicato de industria que agrupa a la mayoría de los Trabajadores en los establecimientos del sector eléctrico y tiene su representación para todos los efectos de la contratación colectiva según la manda la ley.
- 4) De conformidad con la ley se pueden crear los mecanismos, reglas y procedimientos para el trámite y solución del pliego único nacional presentado por SINTRAELECOL.

En tal virtud, y mientras las condiciones así lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se explican más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la COMISION DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la sección III.

SECCION III : COMPROMISOS

- a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los Trabajadores y sus Organizaciones Sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro de análisis o de propuestas sociales, laborales o de la problemática eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión de Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la Organización Sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.
- b) La Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS) podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las

du

\*

295

494  
411  
56

condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se dedican en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la instalación.

c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco (5) comisionados, incluyendo en ellos los Asesores a que haya lugar. Los Trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las Convenciones Colectivas de Trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La Comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las Empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las Convenciones Colectivas.

d) Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres (3) categorías técnicas y sociales:

- De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía.
- De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía.
- De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las Convenciones colectivas de cada Empresa.

COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL  
Noviembre 21 de 1996

Objetivo de la CAMS 1 : Contratación con terceros

Las siguientes son las conclusiones y decisiones adoptadas por la COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL CAMS, luego de las deliberaciones cumplidas para tratar sobre las "causas y efectos de la contratación a término definido y la contratación con terceras en las empresas del sector eléctrico", y que, "acogidas por las empresas del sector y Sintraelecól", modificarán los convenios colectivos suscritos. El presente acuerdo tiene carácter de integral y es de aplicación inmediata, según los términos que a continuación se establecen como parte de una política para la regulación del empleo.

da

\*

S. J. 2011

1. DEL PERÍODO DE TRANSICIÓN.

Se entiende por transición el periodo durante el cual las empresas que suscribieron el AMS deberán adecuar su estructura, suprimir las vinculaciones que mas adelante se tratarán en forma expresa y cumplir con el depósito legal de este acuerdo; y, por otra parte, el periodo en el cual Sintraelec al informará a sus seccionales acerca de los efectos del mismo.

La transición tendrá, a partir de la fecha, un periodo de sesenta (60) días calendario, con el fin de permitir que cada parte disponga lo necesario para el cumplimiento de sus compromisos de tal manera que se cumplan en su integridad.

2. DE LAS DECISIONES ADOPTADAS POR LA CAMS

A partir de la fecha del presente acuerdo se incorporan a las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre Sintraelec al y las empresas que acogieron o acojan el AMS las cláusulas que a continuación se establecen:

2.1. Las empresas no podrán celebrar ningún tipo de vinculación contractual no laboral, directa o a través de intermediarios, para labores subordinadas a la Empresa. Los trabajadores en misión, las contrataciones comerciales y civiles para procesos específicos en los cuales los contratistas desarrollen sus labores en forma autónoma y sus trabajadores no estén subordinados ni dependan de la empresa, estarán sujetas a las siguientes reglas:

a) Trabajadores en Misión: La contratación de trabajadores en misión con empresas de servicios temporales se permite en los términos de la ley hoy vigente y con las modificaciones aquí establecidas, vale decir, que el cargo a llenar solo podrá contratarse por un plazo de cuatro (4) meses y una prórroga hasta por el mismo tiempo; pero una vez vencidos los términos señalados y en el caso de mantenerse el cargo ocupado con un trabajador en misión, a partir del día siguiente se entenderá que la empresa lo ha contratado, a partir de esa fecha, directa e indefinidamente y el trabajador tendrá derecho a los beneficios convencionales en los términos que le puedan corresponder según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

b) Contratación Civil y Comercial: La contratación civil o comercial que comprende aquellos casos en que, por razones técnicas, tecnológicas o para el

du

\*



247

96

desarrollo de objeto social, las empresas necesiten adelantar actividades en las que el contratista desarrolle su función autónoma e independiente, con sus propios medios y sin que sus trabajadores estén subordinados ni dependan en su trabajo de la empresa.

En caso que se diere dependencia o subordinación del trabajador del contratista a la empresa, y se pruebe ese hecho, se entenderá que se trata de una intermediación de las que por el presente Acuerdo se ha prohibido.

3. DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES

Como resultado de lo previsto, y del plazo de transición acordado, las empresas, según sus necesidades y de acuerdo con el estudio de cargos, contratarán directamente como lo regule la respectiva convención colectiva, al personal que requiera entre quienes antes se hallaban vinculados con cualesquiera de las modalidades de contratación que han sido abolidas.

4. DE LAS GARANTÍAS

4.1. Cuando las empresas obligadas en el presente acuerdo vayan a suscribir contratos con empresas de servicios temporales, civiles o comerciales, exigirán y velarán cuidadosamente para que los derechos y garantías de los trabajadores se cumplan en su integridad, y, además, que en cada contrato se estipulen cláusulas punitivas por su incumplimiento, las que serán señaladas por el Ministerio de Minas y Energía de inmediato. De igual manera, para estos contratos, se deberán exigir condiciones razonables en relación con el transporte y la alimentación del personal que contrate.

4.2. Para garantizar el cumplimiento y efectividad del acuerdo de que trata el literal b) del punto segundo que antecede, la organización sindical o el organismo que haga sus veces, revise y analice las posibles pruebas que pueda allegar y, en el caso de encontrar que se cumplen los requisitos previstos de subordinación o dependencia, mediante votación en el seno de la Comisión se convendrá la contratación de la persona a partir del día siguiente a su comprobación, con derecho a los beneficios convencionales según la ley en general y el acuerdo colectivo en particular.

Parágrafo : En los eventos en que no haya acuerdo en la Comisión, en los términos previstos para hacerlo, será el Juez competente el que resuelva la controversia con

de

\*

748

97  
BT

las consecuencias antes previstas a partir de la fecha en que se haya dado la subordinación o dependencia; para ello, de cada reunión del Comité se levantarán las actas respectivas con copia para cada parte con el fin de que puedan ser allegadas al Juez cuando sea necesario.

4.3. Para velar por el cumplimiento de estos procesos y obligaciones, las empresas crearán mecanismos de seguimiento y control periódico y suministrarán la información que sobre el particular se les solicite, e igualmente se atenderán y resolverán las reclamaciones que presente el sindicato.

5. DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y CESANTÍAS

El régimen de pensiones y cesantías de todos los trabajadores que ingresen a las empresas a partir de la fecha será el legal vigente en la fecha. Vale decir que los trabajadores con contratos de trabajo ahora vigentes, conservarán estos derechos y beneficios en la misma forma como se encuentren reconocidos en la actualidad.

Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

6. DE LOS EFECTOS SALARIALES

Los beneficios y auxilios convencionales que en la actualidad se estén reconociendo a los trabajadores sin que hayan sido tenidos en cuenta como salario, tampoco lo serán en lo sucesivo; pero aquellos que hayan sido reconocidos como salariales seguirán teniendo ese efecto. Simultáneamente para los trabajadores que ingresen a partir de la firma de este acuerdo, el auxilio de energía no será salario ni tendrá efecto prestacional.

7. DE LAS EXCLUSIONES

Se excluyen del campo de aplicación de los beneficios convencionales a todas las personas que ocupen cargos de dirección y confianza hasta el segundo nivel jerárquico.

Parágrafo 1 : para los directivos del tercer nivel jerárquico de la empresa, la exclusión se aceptará en forma voluntaria.

Parágrafo 2 : Para que las exclusiones entren en vigencia, deberán haberse establecido los regímenes que se aplicarán a los mencionados niveles.

Ju

\*

299

98

*[Handwritten signature]*

COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL PARA LA DETERMINACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

29 de Mayo de 1997

La II Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (CAMS II) adelantó los estudios necesarios sobre Productividad y demás aspectos, así como para determinar el valor de la productividad para el segundo año de vigencia convencional resultante de la firma del AMS suscrito el 13 de febrero de 1996. Una vez evaluada la situación, las partes convienen:

1. En la actualidad, y en virtud de los análisis individualizados y generales de la Productividad en las empresas del sector eléctrico, no fue posible medirla técnicamente.
2. En consecuencia, en los términos previstos en el Acuerdo Marco Sectorial (AMS), Sección IV. ACUERDOS PARA EL PERÍODO, Cláusula Décima, Parágrafo I. del 13 de Febrero de 1996, se decide:
  - 2.1. Reconocer por productividad la suma fija de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000.00) mcte., por una sola vez, sin carácter salarial ni efecto prestacional, la cual será cancelada a los trabajadores que se beneficien de cada convención colectiva de trabajo y tengan, a la fecha de la firma del presente acuerdo, sus contratos de trabajo vigentes.
  - 2.2. El pago de la suma única por Productividad se hará dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo, en el entendido que, dentro del mismo plazo previsto, las empresas en donde se requieran autorizaciones presupuestales, legales o estatutarias, harán los trámites necesarios.
3. Los trabajadores que se beneficien de la Productividad establecida para el segundo año de vigencia de la convención colectiva (AMS), según las precisiones que anteceden, pagarán en favor de la organización sindical nacional una suma fija de diez mil pesos (\$10.000.00) Mcte., que las empresas deducirán nominalmente en la fecha que se produzca el pago y girarán en favor

*[Handwritten signature]*

\*

250

99

de Sintraealecol Nacional, consignándolo directamente en su cuenta bancaria dentro de los treinta (30) días siguientes de producirse el descuento.

- 4. Este convenio (CAMS II) desarrolla el Acuerdo Marco Sectorial, así como las convenciones colectivas de trabajo resultantes y actualmente vigentes, y en consecuencia tendrá el depósito legal respectivo.

Para constancia, se suscribe en Santafé de Bogotá D.C., a los 05 días del mes de Junio de 1997.

ACUERDO MARCO SECTORIAL  
Marzo 6 de 1998

En desarrollo del acta suscrita el 10 de Diciembre de 1997, se reunieron el día 6 de marzo de 1998, por una parte los señores Jaime Lopera G., Gustavo Delgado R., Hernán Troncoso L., Pablo Arturo Niño L., Orlando Sua C. y Ernesto Tulio Cardona A., a quienes el Ministerio de Minas y Energía (MINMINAS) designó para examinar las peticiones y propuestas presentadas por SINTRAELECOL, y los señores Jesús A. Romero B., Gilberto Gamboa S., Eloy Montiel T., Carlos Eduardo Bello, Rubén Castro Q., Ferney Iván Lozano P., Carlos Mario Fonseca Ch., Luis Enrique Gómez O., Alex Iván Ortiz B., William Andrade S. y Flinio Mercado R., en representación del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (SINTRAELECOL), quienes llegaron a los acuerdos que aparecen mas adelante.

Sección I : ANTECEDENTES

Los delegados del Ministerio de Minas y Energía manifestaron :

Por reunirse en esta oportunidad las circunstancias que así lo aconsejan y atendiendo al principio de concertación previsto, sin modificar los derechos legales establecidos y por razones de interés pública y social, se instalaron las sesiones de análisis las cuales duraron hasta el 6 de Marzo de 1998, dentro de los límites holgados que establece el Acuerdo Marco Sectorial de Febrero de 1996 y que sirven para acoger unas recomendaciones generales y específicas, y unas decisiones laborales para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de trabajo de las empresas a las que se aplica, según el campo de aplicación cuyo contenido fue suscrito en el Palacio de Nariño, con fecha 3 de marzo de 1998, entre el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Doctor Carlos Bula Camacho; el señor

dw



251

100

Vice-ministro de Energía encargado de las funciones del despacho del Ministro de Minas y Energía, Doctor Carlos Conte; el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, señor Luis Eduardo Garzón; y el Presidente Nacional de Sintraelec, señor Jesús A. Romero, documento que se incorpora al presente acuerdo.

A su vez SINTRAELECOL planteó:

- La Constitución Política Nacional garantice el derecho a la negociación colectiva y es deber del gobierno promover la concertación de los conflictos como principio.
- Corresponde al Ministerio de Minas y Energía coordinar el proceso de negociación por rama de industria para las empresas del sector eléctrico.
- De conformidad con la ley y la voluntad política del Gobierno Nacional expresada en la reunión llevada a cabo por SINTRAELECOL con el señor Presidente Ernesto Samper el día 3 de Marzo de 1998, se deben crear los mecanismos jurídicos para desarrollar en Colombia la negociación por rama de industria.

Sección II : COMPROMISOS

CAMPO DE APLICACIÓN.

El presente acuerdo se aplicará en las empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente adhirieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 (AMS), y en las cuales la Nación actúa como patrono, en cuya condición se compromete, es decir donde posee mas del 50% del capital social.

Igualmente, se aplicará en todas aquellas empresas que se encuentren legal y convencionalmente obligadas.

De otra parte, coadyuvará la aplicación del Acuerdo Marco Sectorial en aquellas empresas en las cuales la Nación posea más del 50% del capital social y no lo hayan suscrito.

ACUERDO DE PARTICIPACIÓN.

Ju

\*

252

101

*[Handwritten signature]*

Mediante el presente convenio, el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL acogen un procedimiento sumario orientado por los siguientes criterios :

1. El Ministerio de Minas y Energía informará a SINTRAELECOL sobre el desarrollo de los diferentes planes de reestructuración de las Empresas donde la nación posea más del cincuenta por ciento (50%) de la participación accionaria, donde se aplique el Acuerdo Marco Sectorial y cuyos trabajadores sindicalizados estén afiliados a SINTRAELECOL.
2. Cuando una cualquiera de las Empresas a que hace referencia el numeral anterior deba presentar un plan de reestructuración administrativa, financiera u operativa, ordenada por la CREG, el Ministerio de Minas y Energía instruirá para que esa Empresa, antes de la aprobación del plan por las instancias respectivas, reciba de SINTRAELECOL - en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles -, las propuestas sobre los asuntos laborales que pudieren afectar los actuales derechos convencionales de los trabajadores; estas manifestaciones podrían suplirse mediante la convocatoria de una o dos reuniones de trabajo particulares donde se escuchen las propuestas de la organización sindical.
3. Cuando en una de las Empresas enunciadas en el numeral uno (1) se promuevan procesos de capitalización o enajenación parcial o total de tal como que conduzca a una sustitución patronal, el Ministerio adecuará los escenarios posibles para que, en la elaboración de los términos de referencia respectivos, se contemplen las condiciones que garanticen la conservación de los derechos y garantías de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los pasivos laborales, tal como ha ocurrido en CORELCA.
4. Estos y aquellas propuestas se harán bajo la forma de recomendaciones generales o específicas, tal como se establece en las cláusulas contenidas en el acuerdo AMS de 1996. El presente convenio se emite entonces como una directriz principal del Ministerio de Minas y Energía para las Empresas en las que se den las condiciones señaladas anteriormente; no tiene el carácter de convención colectiva de trabajo y tendrá una vigencia temporal por dos (2) años a partir de la fecha.

COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL  
Noviembre 18 de 1999

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

253

1024

En Santafé de Bogotá, a los dieciocho (18) días del mes de noviembre de 1999 se reunieron, de una parte, los Doctores Jesús Andrés Jiménez Riviere, Luis Eduardo Mora González, Pablo Arturo Niño López, Ernesto Tulio Cardona Aguirre y Gerardo Arenas Monsalve; a quienes el Ministerio de Minas y Energía designó para examinar las peticiones y propuestas presentadas por SINTRAELECOL; y de otra parte, los señores Alex Iván ortíz, Jesús A. Romero, Oscar Orozco, Alirio Aparicio, Jairo Carbonell, Carlos Mario Fonseca, Benigno Rincón, Gilberto Gamboa, Luis Polifroni, Rubén Castro y Otto Gómez, en representación del Sindicato Nacional de trabajadores de la Electricidad de Colombia, "SINTRAELECOL" y en representación de la CUT, el señor Jorge Hernán Forero; y con la finalidad de dejar plasmados los acuerdos resultantes de los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, que se han desarrollado entre las partes a partir del documento denominado por el Sindicato "Quinto Pliego Único Nacional de Peticiones", los cuales se instalaron el día 15 de septiembre de 1999 con la presencia del señor Vice-Ministro de Energía Dr. Felipe Riveira Herrera y de las dos comisiones negociadoras, desarrolladas entre el 28 de septiembre y el 18 de noviembre.

La comisión adopta los acuerdos que se plasman a continuación:

### 1. DECISIONES DE NATURALEZA LABORAL.

Hacen parte de la COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL, de una parte, el Ministerio de Minas y Energía, quien actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996; y de otra parte, el sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, SINTRAELECOL quien por su parte actúa en desarrollo del mismo Acuerdo, como organización sindical de industria que agrupa a los trabajadores del sector. Con la finalidad de que las decisiones de naturaleza laboral que aquí se establecen, se incorporen en las convenciones Colectivas de las Empresas del sector que legal y/o convencionalmente estén obligadas.

### 2. GARANTÍAS SINDICALES

En desarrollo de las normas constitucionales y de las Convenciones 87 y 98 de la OIT debidamente incorporadas a la legislación colombiana, se garantiza a la organización sindical los derechos de asociación, negociación colectiva y autonomía sindical.

dw

\*

259

103  
A-4-1-  
420

Las Empresas mantienen los fueros sindicales y los permisos sindicales en los términos legales y convencionales establecidos.

Se garantiza, igualmente, el derecho de información en los términos constitucionales y legales vigentes.

Durante el proceso de incorporación de las decisiones de la comisión del acuerdo marco sectorial en la convención de cada una de las empresas en donde este se aplique, las empresas mantendrán las garantías sindicales a sus delegados en el Acuerdo Marco Sectorial.

A. RECOMENDACIONES DE NATURALEZA NO LABORAL

1. PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

Con respecto a las aspiraciones de SINTRAELECOL en relación con la participación de la comunidad en las políticas del sector eléctrico, las partes convienen acogerse a los acuerdos fijados en el "Acta de Resultados de la Mesa Temática" firmado el 30 de septiembre de 1999 entre el Ministerio de Minas y Energía y las organizaciones sindicales del sector, el cual se anexa sin formar parte de las convenciones colectivas.

2. ACUERDO DE PARTICIPACIÓN

Las partes convienen en solicitar al señor Vice-Ministro de Energía y al Presidente de Sintraelecol, suscribir el Acuerdo que establezca el procedimiento a seguir en esta materia. Las partes actuarán como testigos en la firma de dicho documento y se anexará a este documento.

ACUERDO DE PARTICIPACIÓN

Mediante el presente convenio, el Ministerio de Minas y Energía y Sintraelecol acogen un procedimiento sumario orientado por los siguientes criterios:

1. En las empresas de mayoría accionario estatal vinculadas al Acuerdo Marco Sectorial no se propondrán "Planes de Retiro Voluntario" antes del proceso de

\*

255

104

capitalización de las mismas. Este compromiso se mantendrá hasta el 30 de Agosto del 2000.

2. El gobierno Nacional vigilará que las empresas que propongan retiros individuales o planes voluntarios masivos de retiros, no ejerzan presiones indebidas sobre los trabajadores para dar su consentimiento en relación con la terminación de su contrato de trabajo o para aceptar los mencionados planes.
3. Cuando como consecuencia de una fusión de empresas coexistan convenciones colectivas de trabajo la empresa y el sindicato podrán conformar una mesa de trabajo con el fin de precisar el régimen convencional que quedaría vigente.
4. En desarrollo de este acuerdo de participación, para los procesos de capitalización y/o enajenación total o parcial de la participación accionaria de propiedad de la Nación en las empresas electrificadoras, se convocará, dentro del cronograma que el gobierno tenga para estos efectos, la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, la cual determinará su agenda con el fin de tratar temas relacionados con dicho proceso.
5. En cuanto a la preocupación frente a la participación de la Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. E.S.P. -CHEC- en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial el Gobierno se compromete a continuar gestionando dicha participación y su adhesión al mismo, para que incorpore en su convención colectiva el Acuerdo Marco Sectorial suscrito desde 1996.
6. Todas estas propuestas se harán bajo la forma de recomendaciones generales o específicas tal como lo establece el Acuerdo Marco Sectorial. El presente acuerdo de participación no tiene el carácter de convención colectiva de trabajo y su vigencia expirará el 30 de agosto del 2000.

Firmado,

FELIPE RIVEIRA HERRERA  
Vice-Ministro de Energía

ALEX IVÁN ORTÍZ  
Presidente Sintraelec

Santa Fe de Bogotá, Noviembre 18 de 1999

ACTA DE NO REPRESALIAS.

*Ju*

\*



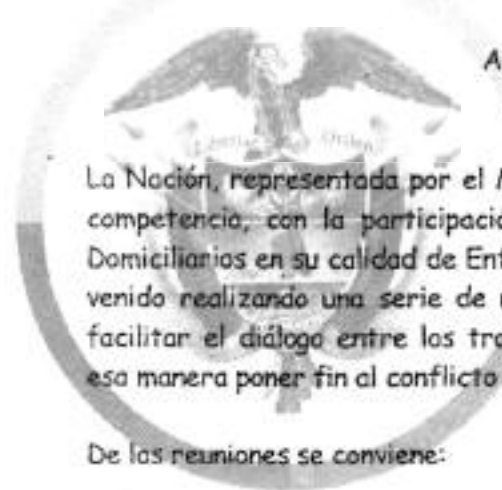
256

105

Las empresas del sector eléctrico a las cuales se les aplique las Decisiones de la Comisión del Acuerdo marco Sectorial de 1999 no sancionarán ni despedirán a ningún trabajador, ni adelantarán ninguna acción disciplinaria contra los afiliados de SINTRALECOL en razón de las actividades que se hayan desarrollado con motivo de las discusiones del denominado pliego único nacional presentado al Ministerio de Minas y Energía en desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial.

Para constancia se firma en la ciudad de Santafé de Bogotá D.C., a los dieciocho (18) días del mes de noviembre de 1999.

Firmado por el Ministerio de Minas y Energía y por Sintraelec...



ACTA DE ACUERDO  
Abril 11 de 2002

Consejo Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

La Nación, representada por el Ministerio de Minas y Energía, en lo que sea de su competencia, con la participación de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios en su calidad de Ente interventor de algunas empresas del sector, han venido realizando una serie de reuniones con SINTRALECOL, con el objeto de facilitar el diálogo entre los trabajadores con sus respectivos empleadores y de esa manera poner fin al conflicto colectivo en el sector eléctrico.

De las reuniones se conviene:

-La discusión del Acuerdo Marco Sectorial se hará cuando el Ministerio de Minas y Energía y Sintraelec coincida, de común acuerdo, que es conveniente reabrir su análisis.

- Previo el adelantamiento de los trámites legales pertinentes se prorrogará la vigencia de las convenciones colectivas.

Además se conviene:

1. La Nación -Ministerio de Minas y Energía en sus actuaciones como miembro de las Juntas Directivas de las empresas, votará por la prórroga de las convenciones colectivas por la misma vigencia.
2. De igual manera votará en las Juntas Directivas la proposición de que el salario básico se incrementará para cada uno de los años de vigencia en el

da

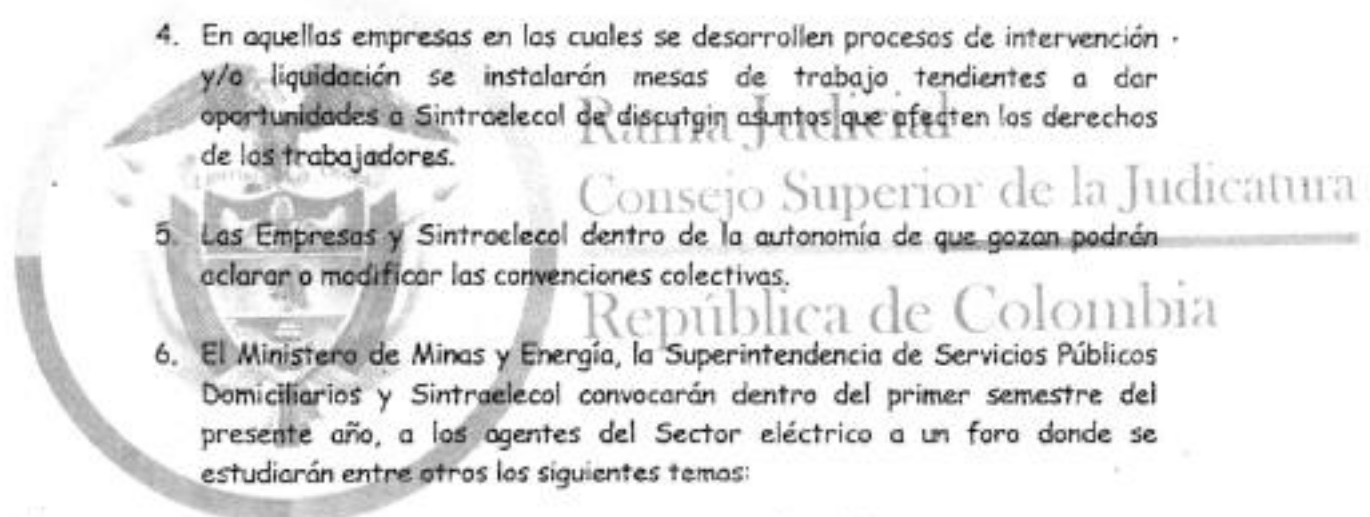
\*

257

106

IPC ponderado nacional año completo a partir de la vigencia de cada una de ellas.

3. La Nación - Ministerio de Minas y Energía en sus actuaciones como miembro de las Juntas Directivas votará que las Empresas por única vez y sin que tenga incidencia salarial y prestacional, darán a cada uno de los trabajadores una bonificación por firma de la convención colectiva, equivalente a la suma de \$200.000.00 de los cuales el 50% se girará directamente a Sintraelecol Nacional.
4. En aquellas empresas en las cuales se desarrollen procesos de intervención y/o liquidación se instalarán mesas de trabajo tendientes a dar oportunidades a Sintraelecol de discutir asuntos que afecten los derechos de los trabajadores.
5. Las Empresas y Sintraelecol dentro de la autonomía de que gozan podrán aclarar o modificar las convenciones colectivas.
6. El Ministerio de Minas y Energía, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y Sintraelecol convocarán dentro del primer semestre del presente año, a los agentes del Sector eléctrico a un foro donde se estudiarán entre otros los siguientes temas:
  - Contratación Colectiva por rama de industria en el sector eléctrico.
  - Formas y sistemas de la vinculación contractual.
  - Aspectos de políticas de regulación energéticas
  - Defensa de la infraestructura eléctrica nacional y de servicios y rechazo a todas las acciones que atenten contra ellas.
  - Defensa y protección de la vida de los trabajadores/as del sector eléctrico.



Lo aquí convenido se aplicará a las empresas distribuidoras del centro del País en los cuales la Nación sea accionista mayoritaria y en aquellas empresas en las cuales sea viable legal y/o convencionalmente.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, la Ministra de Minas y Energía y el Superintendente de Servicios Públicos Domiciliarios, invitan a las empresas del

de

\*

258

107

4  
S

sector eléctrico a que se analice el presente documento y estudien su inclusión en sus convenciones colectivas.

Para tal fin, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, convocará a partir de la próxima semana a las empresas privadas del sector eléctrico y a SINTRAELECOL a las reuniones que sean necesarias para viabilizar el desarrollo del presente documento en sus respectivas convenciones colectivas.

Que la Ministra de Minas y Energía, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Superintendente de Servicios Públicos Domiciliarios, harán todas las gestiones que sean necesarios para que no se produzcan represalias por las actividades desarrolladas por los trabajadores en todo el territorio nacional.

Bogotá Abril 11 de 2002.

Firmado, LUISA FERNANDA LAFURIE, Ministra de Minas y Energía; DIEGO HUMBERTO CAICEDO ORTIZ, Superintendente de Servicios Públicos Domiciliarios. Por SINTRAELECOL, ALEX IVAN ORTIZ, Presidente SINTRAELECOL NACIONAL. Como Testigo, ANGELINO GARZÓN, Ministro de Trabajo y Seguridad Social. COMISIÓN NEGOCIADORA: JESÚS ROMERO B ARRETO, IVÁN GONZALEZ VILLALOBOS, JAIRO BATISTA RUIZ, DIOMEDES VALIENTE POLO, DANUTIL GOMEZ PADILLA, OSWALDO BOLIVAR OROZCO, JOSE RODRIGO ACEVEDO PERES, RAFAEL IGLESIAS BARROS, MARIA ELENA ORDÓÑEZ, CARLOS MARIO FONSECA CHAVARRO; ASESOR CUT: JORGE FORERO.

CLAUSULA SESENTA Y CINCO.

VIGENCIA DE LA CONVENCION.- La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene un término de vigencia de DOS (2) AÑOS, contados a partir del primero (1o.) de Enero de dos mil dos (2002) hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil tres (2003).

Con base en el punto 8 del ACUERDO MARCO SECTORIAL: NORMAS PREEXISTENTES, suscrito entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL, el día 18 de Noviembre de 1999, las partes acuerdan que las cláusulas que no fueron modificadas, quedarán incorporadas en la convención

de

\*

259

108

colectiva de trabajo que regirá a partir del 1° de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2003.

**CLAUSULA SESENTA Y SEIS.**

CEDELCA y SINTRAELECOL Seccional Cauca, de común acuerdo conformarán una comisión de seguimiento, evaluación y control integrada por tres (3) trabajadores designados por la Administración de CEDELCA y tres (3) trabajadores por SINTRAELECOL Seccional Cauca, la cual cumplirá con las siguientes funciones:

1. Vigilar, evaluar y controlar el cumplimiento de todo lo relacionado con seguridad social.
2. Vigilar, evaluar y controlar la adecuada utilización de los recursos destinados para viáticos y horas extras.
3. Las demás que por su naturaleza estén consideradas en la presente convención.

**CLAUSULA TRANSITORIA UNO:**

Considerando la difícil situación económica por la que atraviesa CEDELCA, por una (1) sola vez, no se aplicará la cláusula treinta y ocho. No obstante CEDELCA beneficiara al fondo para vivienda con la suma de ciento cincuenta (150) salarios mínimos convencionales para la vigencia 2002-2003.

**CLAUSULA TRANSITORIA DOS:**

Considerando la difícil situación económica por la que atraviesa CEDELCA, por una (1) sola vez, no se aplicará el incremento al valor de los viáticos para el segundo año de vigencia (2003) de la presente convención colectiva de trabajo. Para los anteriores efectos se aplicará la tabla vigente para el año 2002.

**CLAUSULA TRANSITORIA TRES.**

Considerando la difícil situación económica por la que atraviesa CEDELCA, por una sola vez, no se aplicará la CLAUSULA SESENTA. No obstante CEDELCA reconocerá y pagará a los trabajadores que se beneficien de la Convención

du

\*

260

109

Colectiva de trabajo la suma de CIENTO SETENTA MIL PESOS M/CTE ( \$ 170.000.00 ) por una sola vez y sin incidencia salarial ni prestacional. De este valor se descontará a cada trabajador la suma de VEINTE MIL PESOS M/CTE ( \$ 20.000.00 ) valor que se girará a la tesorería de SINTRAELECOL Seccional Cauca. Así mismo CEDELCA girará a SINTRAELECOL NACIONAL la suma de CIEN MIL PESOS M/CTE ( \$ 100.000.00 ) adicionales por cada trabajador que se beneficie de la Convención Colectiva de trabajo.

**CLAUSULA TRANSITORIA CUATRO.**

Todos los procesos disciplinarios que se hayan iniciado o se inicien con anterioridad al diez y siete (17) de mayo de 2002, se les aplicará las normas establecidas en la convención Colectiva de Trabajo Vigente para los años 2000 - 2001.

**CLAUSULA TRANSITORIA CINCO.**

Todas las liquidaciones relacionadas con cesantías definitivas y prestaciones sociales que se hayan reconocido y pagado y las pensiones de jubilación que se hayan salido a disfrutar con anterioridad al 17 de mayo de 2002, no sufrirán modificación alguna con respecto a lo pactado a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo 2002-2003.

**DEFINICIONES : IPC - CAMS.**

**IPC.** Se entiende por IPC ponderado nacional año completo, el INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR certificado por la Entidad competente, para los doce (12) meses anteriores al vencimiento de cada Convención.

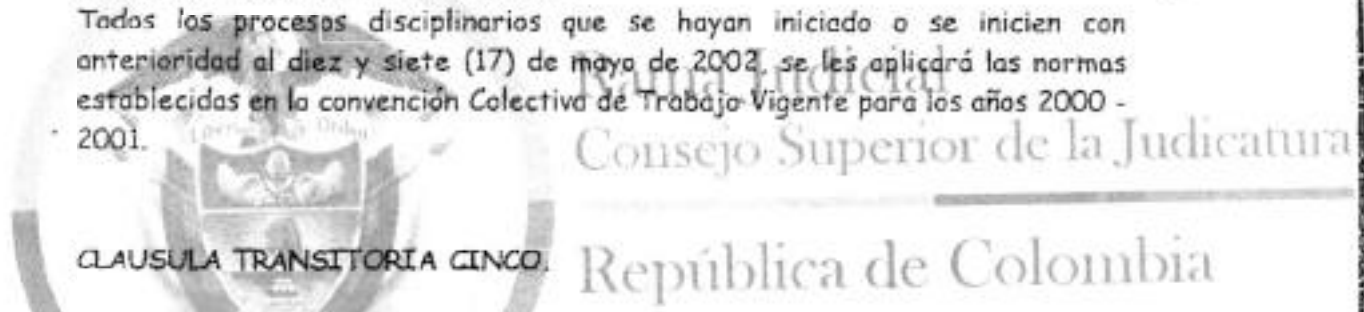
**CAMS.** Se entiende por CAMS la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial.

Copia de la presente convención será depositada por CEDELCA en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los términos de ley.

Para Constancia se firman en la ciudad de Popayán, a los diez y siete (17) días del mes de Mayo de dos mil dos (2002).

du

\*





110

*[Handwritten mark]*

JUAN CARLOS ROSERO GÓMEZ  
GERENTE GENERAL

ALEX IVÁN ORTÍZ BUENO  
PRESIDENTE SINTRAELECCI.

COMISIÓN DE INCORPORACIÓN ACUERDO MARCO SECTORIAL  
A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2000-2002

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
POR CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. -CEDELCA-

República de Colombia

JORGE DILSON MURCIA OLAYA

Edgar G. Salazar C.  
EDGAR GERARDO SALAZAR CRUZ

DARÍO RUBIO JIMÉNEZ

POR SINTRAELECOL SECCIONAL CAUCA

María Elena Ordoñez H.  
MARIA ELENA ORDOÑEZ M.

JOSÉ E. RODRÍGUEZ U.

Carlos Alberto Granada I.  
CARLOS ALBERTO GRANADA I.

JUAN C. GUÁNABETA L.

*[Handwritten mark]*


\*

  
PEDRO ANTONIO SEMANATE

  
EDILBERTO VERGARA SOLARTE

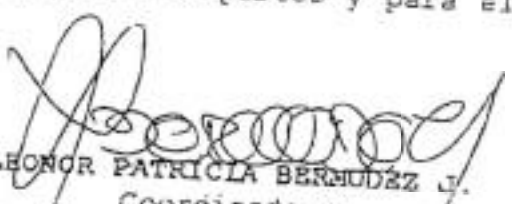
73  
100  
100

CCT2002-2003.JAE


  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION TERRITORIAL DEL CAUCA  
GRUPO DE INSPECCION VIGILANCIA Y CONTROL  
Calle 4 # 1-26 Tel. 240348

DILIGENCIA DE DEPOSITO A LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En Popayán, Departamento del Cauca, a los veintitres (23) días del mes de Mayo de dos mil dos (2002), siendo las 10:00 de la mañana, se hace el deposito de la presente Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA CEDELCA S.A. E.S.P. y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECO SECCIONAL CAUCA" por. El Dr. Carlos Alberto Casa par identificado con C.C. #10.546.246 de Popayán en calidad de jefe de Personal de la citada empresa y la Dra. María Elena Ordoñez Mosquera identificada con C.C. #34.534.407 de Popayán, para una vigencia de DOS (2) años, contados a partir del primero (1) de enero de 2002 hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil tres (2003). Se reciben sendos ejemplares, para las partes y para el Ministerio de Trabajo.

  
LEONOR PATRICIA BERNUDEZ J.  
Coordinadora  
GRUPO DE INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL

Carata Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

  
11.49

A

263



**CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. - CEDELCA**

G.G.  
Popayán 14 de Abril de 2.003

**467543**

Señor  
**HELI DAVID AGREDO YACUMAL**  
CEDELCA S.A. E.S.P.

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P.

**Asunto: Reconocimiento Pensión de Jubilación.**

En cumplimiento del artículo 32 de la Ley 142 de 1.994 y los artículos 8 y 76 de la ley 143 del mismo año, los actos de la Empresas de Servicios Públicos se deben regir por el derecho privado, salvo cuando la Constitución Política o la Ley dispongan lo contrario.

**Consejo Superior de la Judicatura**

Con relación a su petición de reconocimiento de Pensión de Jubilación, me permito manifestarle que actuando en mi condición de Agente Especial y Representante legal de CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A., EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS, Delegado por la Superintendencia de Servicios Públicos, apruebo la Pensión solicitada en las condiciones aquí planteadas.

El señor **HELI DAVID AGREDO YACUMAL**, identificado con la cédula de ciudadanía N° 10'527.781 expedida en Popayán, solicitó a la Empresa el reconocimiento y pago de la Pensión Mensual de Jubilación, al considerar que reunió los requisitos exigidos por la Convención Colectiva de Trabajo vigente para acceder a este derecho.

La Convención Colectiva de Trabajo vigente en su cláusula CINCUENTA, establece los requisitos para obtener el reconocimiento de la Pensión de Jubilación, así: " CEDELCA S.A. E.S.P., reconocerá y pagará una Pensión Mensual Vitalicia de Jubilación al personal de sus trabajadores que hayan cumplido veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos en la Empresa, que sumados con la edad dé un total de setenta y cinco (75) puntos para los hombres y de setenta y dos (72) para las mujeres ".

Por disposición perentoria del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo vigente sólo regula las condiciones que rigen los contratos de trabajo o las relaciones laborales vigentes, por tanto los beneficios señalados en la cláusula Treinta y Tres no se aplican al personal Jubilado o pensionado por la Empresa puesto que respecto a ellos no existe ninguna relación laboral; en consecuencia, CEDELCA S.A. E.S.P. deducirá del monto de su Pensión de Jubilación el valor por concepto de aportes que le corresponde pagar como extrabajador con destino al sistema de Seguridad Social contenido en la ley 100 de 1.993, artículo 149 en su inciso segundo.

\*

264



**CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. - CEDELCA**

Reconocimiento Pensión Jubilación Heli David Agredo

-2-

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 143 de la ley 100 de 1.993, la cotización para salud y pensión del jubilado, está en su totalidad a cargo de éste.

Hecho el reconocimiento Pensional, CEDELCA S.A. E.S.P., en el porcentaje que le señale la ley, continuará pagando las cotizaciones al sistema de Seguridad Social en Pensiones, hasta la fecha en que el Instituto de los Seguros Sociales asuma el pago de la Pensión, siendo de cargo de CEDELCA S.A. E.S.P., el mayor valor pensional que resulte entre la Pensión de Jubilación de la presente Cláusula y la Pensión de Vejez que reconozca el Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

Al cumplir los requisitos, el Jubilado o la sustituta, según el caso, deberá tramitar la Pensión de vejez o de sobrevivientes ante el Instituto de los Seguros Sociales o ante los Fondos del régimen Privado Individual donde se encuentre afiliado, quedando obligado a informar a la Empresa sobre el reconocimiento oficial de dicha Pensión

De la revisión de su Hoja de Vida, se determina que cumple con los requisitos establecidos, así:

FECHA DE INGRESO:	16 X	1.976	✓
FECHA DE RETIRO:	1° IV	2.003	✓
SANCIONES:	6 DIAS		✓
TIEMPO NETO DE SERVICIOS:	26 AÑOS	5 MESES 9 DIAS	✓
FECHA DE NACIMIENTO:	26 III	1.954	✓
EDAD A LA FECHA DE RETIRO:	49 AÑOS,	0 MESES, 5 DIAS	✓
PUNTOS CONVENCIONALES:	75		✓

De conformidad con las certificaciones anexas a su petición, se concluyó que no ha recibido pensión ni recompensa por parte del Tesoro Nacional, Departamental o Municipal.

El monto de la Pensión equivale al setenta y cinco (75%) del promedio de lo devengado en el último año de servicios. Dicho promedio pensional conforme a los factores de la Empresa es el siguiente: \$1'567.653.00

Con fundamento en lo antes expresado, al señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL identificado con la cédula de ciudadanía N° 10'527.781 de Popayán, se le reconoce una Pensión Mensual vitalicia de Jubilación por valor de: UN MILLON CIENTO SETENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA PESOS (\$1'175.740.00) M.Cte, a partir del primero (1°) de Abril de 2.003. Este valor estará a cargo y será cancelado en su totalidad por CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. Empresa de Servicios Públicos -CEDELCA, hasta que cumpla los requisitos

2004

X

265

**CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. - CEDELCA**



Reconocimiento Pensión Jubilación Heli David Agredo

-3-

legales para acceder a la Pensión de Vejez a cargo del Instituto de los Seguros Sociales, en cuyo caso CEDELCA S.A. E.S.P., reconocerá la diferencia del mayor valor pensional, si lo hubiere.

La Pensión de Jubilación reconocida se cancela por meses vencidos, con las correspondientes deducciones de ley; cuando el cobro se haga por intermedio de terceras personas, la autorización para este cobro deberá acompañarse del certificado de Supervivencia.

Esta Pensión de Jubilación es incompatible con el ejercicio de cargos públicos, salvo aquellos que taxativamente señale la ley.

Contra la presente determinación procede la reclamación que se tramitará y resolverá de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Con toda atención,

Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

*Sebastián Silva Irigorri*  
SEBASTIAN SILVA IRAGORRI  
Agente Especial Delegado  
Superintendencia Servicios  
Públicos Domiciliarios.

0235/0008/3510

Copia: Hoja de vida Sr. HELI DAVID AGREDO  
Economista BLANCA LUCIA ENRIQUEZ

\*



266

CD-14072015-000000



CENTRALES ELECTRICAS  
DEL CAUCA S.A. E.S.P.

Popayán, 10 de julio de 2015

14 JUL. 2015

**ARCHIVO**

Señor  
**HELI DAVID AGREDO YACUMAL**  
Calle 8C No. 20 - 136 B/ El Guayabal, Tel: 8206877  
Popayán

Referencia: Pensión por Vejez, Resolución No. GNR 51265/ 2015  
Reconocimiento Mayor Valor Pensional

En atención al tema de la referencia, me permito comunicarle que una vez recibida la Resolución No. GNR 51265 de fecha 25 de febrero de 2015, proferida por la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES, mediante la cual se le reconoce a Usted la pensión de vejez, **CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS -CEDELCA S.A. E.S.P.**, procede a liquidar el Mayor Valor Pensional de la siguiente manera:

- Pensión de Jubilación pagada por CEDELCA S.A. E.S.P. año 2015: \$1'945.748.00 pesos
- Mesada pensional pagada por COLPENSIONES año 2015: \$1'750.813 pesos

En virtud de lo anterior, es claro que la diferencia entre estos dos valores equivale a la suma de **CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$194.935.00) M/cte.**, el cual es el Mayor Valor, que a partir del mes de junio de 2015 será pagado a Usted por parte de CEDELCA S.A. E.S.P. y que será reajustado cada año calendario, según el I.P.C.

Contra la presente determinación procede la reclamación que se tramitará y resolverá de conformidad con las normas del Código Sustantivo de Trabajo y Ley 100 de 1993.

Atentamente,

**MARIO GABRIEL COLLAZOS ALVAREZ**  
Jefe Unidad de Apoyo Administración de Personal  
CEDELCA S.A. E.S.P.

Copia: Hoja de Vida

Proyectó: Isabel Castillo, PUHUAAP

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P. NIT: 891500025-2  
Carrera 7 No. 1 N - 28 Edificio EDGAR NEGRET Pto 3 Popayán (Cauca)  
PBX: 8235975 Ext: 104 - 106 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)

\*



EL JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL  
DE CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A.  
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS -CEDELCA S.A. E.S.P.  
NIT: 891500.025-2

HACE CONSTAR

Que el señor HELI DAVID AGREDO YACUMAL, identificado con cédula de ciudadanía número 10'527.781 de Popayán, se encuentra disfrutando de la Pensión de Vejez Compartida con la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES, según Resolución número GNR 51265 de fecha 25 de febrero de 2015.

Que en la actualidad el MAYOR VALOR como mesada pensional a cargo de CEDELCA S.A. E.S.P. y que se le paga al señor Heli David Agredo Yacumal, equivale a la suma de CIENTO NOVENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$194.935.00) M/cte.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, y se firma en la Ciudad de Popayán, a los ocho (08) días del mes de febrero de dos mil dieciséis (2016).

  
**MARIO GABRIEL COLLAZOS ALVAREZ**  
Jefe Unidad de Apoyo Administración de Personal

**CEDELCA S.A E.S.P**  
Unidad de Apoyo  
Administración de Personal

Proyectó: Isabel Castillo, PU II

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P.  
Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
PBX: 8235975 - Ext: 104 - 106 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)

268



**CEDELCA**  
Centrales Electricas del Cauca S.A. E.S.P.

**EL JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL DE  
CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS  
PUBLICOS CEDELCA S.A. E.S.P.  
NIT: 891500.025-2**

**CERTIFICA**

Que el Ingreso Base de Cotización sobre el cual **CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS -CEDELCA S.A. E.S.P.** liquidó y pagó los aportes al Sistema General de Seguridad Social en pensiones a favor del señor **HELI DAVID AGREDO YACUMAL**, identificado con cédula de ciudadanía número 10'527.781 expedida en Popayán, por el periodo comprendido entre del 01 de abril de 2003 fecha en la cual se le reconoció el derecho de la pensión de jubilación y el 30 de mayo de 2015, se detalla mes a mes de la siguiente manera:

AÑO	MESES	IBC
2003	ABRIL	\$ 1.175.740
2003	MAYO	\$ 1.175.740
2003	JUNIO	\$ 2.351.480
2003	JULIO	\$ 1.175.740
2003	AGOSTO	\$ 1.175.740
2003	SEPTIEMBRE	\$ 1.175.740
2003	OCTUBRE	\$ 1.175.740
2003	NOVIEMBRE	\$ 1.175.740
2003	DICIEMBRE	\$ 2.351.480
2004	ENERO	\$ 1.252.046
2004	FEBRERO	\$ 1.252.046
2004	MARZO	\$ 1.252.046
2004	ABRIL	\$ 1.252.046
2004	MAYO	\$ 1.252.046
2004	JUNIO	\$ 1.252.046
2004	JULIO	\$ 1.252.046
2004	AGOSTO	\$ 1.252.046
2004	SEPTIEMBRE	\$ 1.252.046
2004	OCTUBRE	\$ 1.252.046
2004	NOVIEMBRE	\$ 1.252.046
2004	DICIEMBRE	\$ 1.252.046

**CEDEL**  
Uni-  
Administ

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., NIT: 891500025-2  
Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
PBX: 8235975 Ext: 103 - 104 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)


**CEDELCA**

Centrales eléctricas del Cauca S.A. S.P.

2005	ENERO	\$	1.320.909
2005	FEBRERO	\$	1.320.909
2005	MARZO	\$	1.320.909
2005	ABRIL	\$	1.320.909
2005	MAYO	\$	1.320.909
2005	JUNIO	\$	1.320.909
2005	JULIO	\$	1.320.909
2005	AGOSTO	\$	1.320.909
2005	SEPTIEMBRE	\$	1.320.909
2005	OCTUBRE	\$	1.320.909
2005	NOVIEMBRE	\$	1.320.909
2005	DICIEMBRE	\$	1.320.909
2006	ENERO	\$	1.384.973
2006	FEBRERO	\$	1.384.973
2006	MARZO	\$	1.384.973
2006	ABRIL	\$	1.384.973
2006	MAYO	\$	1.384.973
2006	JUNIO	\$	1.384.973
2006	JULIO	\$	1.384.973
2006	AGOSTO	\$	1.384.973
2006	SEPTIEMBRE	\$	1.384.973
2006	OCTUBRE	\$	1.384.973
2006	NOVIEMBRE	\$	1.384.973
2006	DICIEMBRE	\$	1.384.973
2007	ENERO	\$	1.447.020
2007	FEBRERO	\$	1.447.020
2007	MARZO	\$	1.447.020
2007	ABRIL	\$	1.447.020
2007	MAYO	\$	1.447.020
2007	JUNIO	\$	1.447.020
2007	JULIO	\$	1.447.020
2007	AGOSTO	\$	1.447.020
2007	SEPTIEMBRE	\$	1.447.020
2007	OCTUBRE	\$	1.447.020
2007	NOVIEMBRE	\$	1.447.020
2007	DICIEMBRE	\$	1.447.020
2008	ENERO	\$	1.529.355
2008	FEBRERO	\$	1.529.355

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., NIT: 891500025-2  
 Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
 PBX: 8235975 Ext: 103 - 104 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)

270



# CEDELCA

Centrales Electricas del Cauca S.A. - S.P.

2008	MARZO	\$	1.529.355
2008	ABRIL	\$	1.529.355
2008	MAYO	\$	1.529.355
2008	JUNIO	\$	1.529.355
2008	JULIO	\$	1.529.355
2008	AGOSTO	\$	1.529.355
2008	SEPTIEMBRE	\$	1.529.355
2008	OCTUBRE	\$	1.529.355
2008	NOVIEMBRE	\$	1.529.355
2008	DICIEMBRE	\$	1.529.355
2009	ENERO	\$	1.646.657
2009	FEBRERO	\$	1.646.657
2009	MARZO	\$	1.646.657
2009	ABRIL	\$	1.646.657
2009	MAYO	\$	1.646.657
2009	JUNIO	\$	1.646.657
2009	JULIO	\$	1.646.657
2009	AGOSTO	\$	1.646.657
2009	SEPTIEMBRE	\$	1.646.657
2009	OCTUBRE	\$	1.646.657
2009	NOVIEMBRE	\$	1.646.657
2009	DICIEMBRE	\$	1.646.657
2010	ENERO	\$	1.679.590
2010	FEBRERO	\$	1.679.590
2010	MARZO	\$	1.679.590
2010	ABRIL	\$	1.679.590
2010	MAYO	\$	1.679.590
2010	JUNIO	\$	1.679.590
2010	JULIO	\$	1.679.590
2010	AGOSTO	\$	1.679.590
2010	SEPTIEMBRE	\$	1.679.590
2010	OCTUBRE	\$	1.679.590
2010	NOVIEMBRE	\$	1.679.590
2010	DICIEMBRE	\$	1.679.590
2011	ENERO	\$	1.732.833
2011	FEBRERO	\$	1.732.833
2011	MARZO	\$	1.732.833
2011	ABRIL	\$	1.732.833

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., NIT: 891500025-2  
 Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
 PBX: 8235975 Ext: 103 - 104 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)

CA S./  
 ad de Ap  
 acion de





2011	MAYO	\$	1.732.833
2011	JUNIO	\$	1.732.833
2011	JULIO	\$	1.732.833
2011	AGOSTO	\$	1.732.833
2011	SEPTIEMBRE	\$	1.732.833
2011	OCTUBRE	\$	1.732.833
2011	NOVIEMBRE	\$	1.732.833
2011	DICIEMBRE	\$	1.732.833
2012	ENERO	\$	1.797.468
2012	FEBRERO	\$	1.797.468
2012	MARZO	\$	1.797.468
2012	ABRIL	\$	1.797.468
2012	MAYO	\$	1.797.468
2012	JUNIO	\$	1.797.468
2012	JULIO	\$	1.797.468
2012	AGOSTO	\$	1.797.468
2012	SEPTIEMBRE	\$	1.797.468
2012	OCTUBRE	\$	1.797.468
2012	NOVIEMBRE	\$	1.797.468
2012	DICIEMBRE	\$	1.797.468
2013	ENERO	\$	1.841.326
2013	FEBRERO	\$	1.841.326
2013	MARZO	\$	1.841.326
2013	ABRIL	\$	1.841.326
2013	MAYO	\$	1.841.326
2013	JUNIO	\$	1.841.326
2013	JULIO	\$	1.841.326
2013	AGOSTO	\$	1.841.326
2013	SEPTIEMBRE	\$	1.841.326
2013	OCTUBRE	\$	1.841.326
2013	NOVIEMBRE	\$	1.841.326
2013	DICIEMBRE	\$	1.841.326
2014	ENERO	\$	1.877.048
2014	FEBRERO	\$	1.877.048
2014	MARZO	\$	1.877.048
2014	ABRIL	\$	1.877.048
2014	MAYO	\$	1.877.048
2014	JUNIO	\$	1.877.048

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., NIT: 891500025-2  
 Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
 PBX: 8235975 Ext: 103 - 104 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)



**CEDELCA**  
Centrales Electricas del Cauca S.A. E.S.P

2014	JULIO	\$	1.877.048
2014	AGOSTO	\$	1.877.048
2014	SEPTIEMBRE	\$	1.877.048
2014	OCTUBRE	\$	1.877.048
2014	NOVIEMBRE	\$	1.877.048
2014	DICIEMBRE	\$	1.877.048
2015	ENERO	\$	1.945.748
2015	FEBRERO	\$	1.945.748
2015	MARZO	\$	1.945.748
2015	ABRIL	\$	1.945.748
2015	MAYO	\$	1.945.748

El presente certificado se expide a solicitud del interesado y se firma en la ciudad de Popayán, a los diez (10) días del mes de julio dos mil dieciocho (2018).



**CEDELCA S.A.E.S.P**  
Unidad de Apoyo  
Administración de Personal  
**MARIO GABRIEL COLLAZOS ALVAREZ**  
Jefe Unidad de Apoyo Administración de Personal

Proyectó: Isabel Castillo, PU II UAAP

**E.S.P**  
Unidad de Apoyo  
Personal

CENTRALES ELECTRICAS DEL CAUCA S.A. E.S.P., NIT: 891500025-2  
Carrera 7 N° 1N -28 Edificio "EDGAR NEGRET" Piso 3 - Popayán (Cauca)  
PBX: 8235975 Ext: 103 - 104 [www.cedelca.com.co](http://www.cedelca.com.co)