

## INDICE

<b>INDICE</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>4</b>
<b>DISPOSICIONES VARIAS</b> .....	<b>4</b>
<b>Y RECONOCIMIENTO</b> .....	<b>4</b>
ARTÍCULO 1) RECONOCIMIENTO.....	4
ARTÍCULO 2). OBJETIVO .....	4
ARTÍCULO 3) ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO. ....	5
ARTÍCULO 4). APLICACIÓN.....	5
ARTÍCULO 5). VINCULO LABORAL. ....	6
ARTÍCULO 6) CONTINUIDAD.....	6
ARTICULO 7). FAVORABILIDAD.....	6
ARTÍCULO 8). DERECHO DE INFORMACIÓN.....	7
ARTÍCULO 9). SUSTITUCIÓN PATRONAL. ....	7
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>7</b>
<b>DERECHOS Y</b> .....	<b>7</b>
<b>GARANTÍAS SINDICALES</b> .....	<b>7</b>
ARTICULO. 10). IMAGEN SINDICAL - INSTITUCIONAL.....	7
ARTÍCULO 11). FUERO SINDICAL.....	8
ARTÍCULO 12). NO REPRESALIAS.....	8
ARTICULO. 13). SEGURO DE VIDA PARA LOS DIRIGENTES SINDICALES.....	8
ARTÍCULO 14). SEGURO DE VIDA PARA LOS DIRIGENTES SINDICALES:.....	9
ARTÍCULO 15). BENEFICIO SINDICAL.....	9
ARTÍCULO. 16). DESIGNACIÓN.....	9
ARTÍCULO. 17). DESCUENTOS PARA EL SINDICATO.....	9
ARTÍCULO. 18). PERMISOS Y VIÁTICOS SINDICALES.....	10
ARTÍCULO 19). TRANSPORTE SINDICAL, .....	11
ARTÍCULO 20). LIBERTAD SINDICAL, DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS,.....	12
<b>ARTICULO 21) SEGURIDAD DIRECTIVOS SINDICALES</b>	
ARTÍCULO 22). CAPACITACIÓN SOBRE EL TRABAJO:.....	12
ARTÍCULO 23). REPARACIONES LOCATIVAS Y DOTACIÓN DE EQUIPOS, .....	12
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>14</b>
<b>AUXILIOS BONIFICACIONES</b> .....	<b>14</b>
<b>E INCENTIVOS</b> .....	<b>14</b>
ARTÍCULO 24). AUXILIO DE TRANSPORTE:.....	14
ARTÍCULO 25). AUXILIO DE ANTEOJOS.....	15
ARTÍCULO 26). AUXILIO DE MONTURA.....	15
ARTÍCULO 27). AUXILIO DE MATRIMONIO.....	16
ARTÍCULO 28). AUXILIO DE MATERNIDAD.....	16
ARTÍCULO 29). AUXILIO DE DEFUNCIÓN.....	17
ARTÍCULO 30). CASA CÁRCEL.....	18
ARTÍCULO 31). CASA CÁRCEL:.....	18

ARTÍCULO 32). ALIMENTACIÓN.....	18
ARTICULO 32). BONIFICACIÓN.....	18
ARTICULO 33). ESTÍMULO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.....	19
ARTÍCULO 34). INCENTIVOS.....	19
ARTICULO 35). INCENTIVO PARA LICENCIA DE CONDUCCIÓN.....	20
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>20</b>
<b>EDUCACION.....</b>	<b>20</b>
ARTICULO 36). CURSOS DE CAPACITACIÓN.....	20
ARTÍCULO 37). AUXILIOS EDUCATIVOS:.....	20
ARTÍCULO. 38). UTILES ESCOLARES.....	23
ARTICULO 39). APRENDICES SENA.....	23
<b>CAPITULO V.....</b>	<b>23</b>
<b>RELACIONES.....</b>	<b>23</b>
<b>CONTRACTUALES.....</b>	<b>23</b>
ARTÍCULO 40). VINCULACIÓN PERSONAL.....	23
ARTÍCULO 41). REUBICACIÓN.....	25
ARTÍCULO 42). CONTRATOS TEMPORALES.....	25
ARTÍCULO 43). COMITÉ DE EVALUACIÓN.....	26
ARTICULO:44). NIVELACIÓN E INCONSISTENCIAS.....	26
ARTÍCULO 45). INCONSISTENCIAS:.....	26
ARTÍCULO 46). ROTACIÓN DEL PERSONAL.....	26
ARTÍCULO 47). HORARIO DE TRABAJO.....	26
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>27</b>
<b>PAGOS Y PRESTACIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>A TRABAJADORES.....</b>	<b>27</b>
ARTÍCULO 48). INCREMENTO SALARIAL:.....	27
ARTICULO 49). PAGO QUINCENAL.....	29
ARTÍCULO 50). MANEJO DE CUENTAS.....	29
ARTÍCULO 51). INCAPACIDADES.....	29
ARTICULO 52). PAGO COMPLETO DE SALARIOS EN CASO DE ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.....	29
ARTÍCULO 53). PERMISOS POR ENFERMEDAD Y CALAMIDAD DOMÉSTICA.....	29
ARTICULO 54). RECARGOS NOCTURNOS.....	29
ARTICULO 55). DOMINICALES Y FESTIVOS.....	30
ARTICULO 56). REEMPLAZOS.....	30
ARTÍCULO 57). SOBRESUELDOS.....	30
ARTÍCULO 58). VIÁTICOS.....	31
ARTÍCULO 59). DOTACIÓN.....	32
ARTÍCULO 60). DESCANSO NAVIDEÑO.....	32
ARTÍCULO 61). DESCANSOS OBLIGATORIOS.....	32
ARTICULO 62). PRIMA DE SERVICIOS.....	34
ARTICULO 63). PRIMA DE NAVIDAD.....	35
ARTICULO 64). PRIMA DE VACACIONES.....	35
ARTÍCULO 65). PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	35
ARTÍCULO 66). LIQUIDACIONES PARCIALES DE CESANTÍAS.....	35
ARTÍCULO 67). PLAN DE VIVIENDA:.....	36
ARTICULO 68). FONDO DE VIVIENDA Y ASISTENCIA SOCIAL.....	37
ARTÍCULO 69). FONDO DE SOLIDARIDAD.....	38

ARTÍCULO 70). FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.....	38
ARTÍCULO 71). FONDO DE DEPORTES.....	39
ARTÍCULO 72). SEDE RECREACIONAL:.....	40
ARTICULO 73). MANEJO, ADMINISTRAION Y CONTROL DE LOS FONDOS.....	
<b>CAPITULO VII.....</b>	<b>41</b>
<b>PENSIONES .....</b>	<b>41</b>
ARTÍCULO 74). PENSIONES.....	41
ARTÍCULO 75). REAJUSTE DE LA PENSIÓN POR MUERTE.....	42
ARTICULO 76). INCENTIVOS JUBILADOS.....	42
ARTICULO 77). PRIMA A PERSONAL JUBILADO.....	42
<b>CAPITULO VIII.....</b>	<b>42</b>
<b>SALUD .....</b>	<b>42</b>
ARTÍCULO 78). SEGURIDAD INDUSTRIAL, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL.....	42
ARTÍCULO 79). COPAGOS A LAS EPS,.....	44
ARTÍCULO 80). CENTRO MÉDICO DEL SINDICATO.....	44
<b>CAPITULO IX.....</b>	<b>45</b>
<b>REGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>45</b>
ARTICULO 81). RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	45
<b>CAPITULO X.....</b>	<b>50</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>50</b>
ARTÍCULO 82). REGALO NAVIDEÑO.....	50
ARTICULO 83). ARRENDAMIENTOS.....	51
ARTICULO 84). PUBLICACIÓN.....	51
ARTICULO 85). APROPIACIÓN PRESUPUESTAL.....	51
ARTÍCULO 86). VIGENCIA.....	51
ARTÍCULO 87). COMPILACIÓN Y REDACCIÓN FINAL,.....	52

## **CAPITULO I DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO**

### ***Artículo 1) Reconocimiento.***

A partir del primero de Enero de 1998, LA EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A E.S.P. que en adelante se llamara La EMPRESA, reconoce y acepta al Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia Sintraemsdes Subdirectiva Pereira con personería jurídica número 1832 de noviembre 04 de 1970, que en adelante se llamará Sintraemsdes, como único representante legal de sus trabajadores.

Igualmente, todos los derechos individuales y colectivos pactados en convenciones colectivas acuerdos anteriores y/o laudos arbitrales entre SINTRAEMSDES Y LA EMPRESA, continuarán siendo reconocidos a los trabajadores y/o Sintraemsdes, por efecto de la fusión sindical inscrita legalmente por el ministerio de Trabajo mediante resolución número 002383 de julio 28 de 1995.

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

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

La EMPRESA no celebrará pactos colectivos ni convenciones colectivas; con el presente o posterior personal de trabajadores que ingrese a laborar en ella y por lo tanto solo se entenderá con el Sindicato de Trabajadores de las Empresas SINTRAEMSDES.

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

### ***Artículo 2). Objetivo***

La presente Convención Colectiva de Trabajo que para todos los efectos se registrá por la Constitución Política, la Ley y las normas que la modifiquen, se celebra entre la, EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE

PEREIRA S.A. E.S.P. que en adelante se llamará LA EMPRESA de una parte y de otra el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDDES" Subdirectiva Pereira, con Personería Jurídica No. 1832 de noviembre 4 de 1970, que en adelante se llamará EL SINDICATO.

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

### ***Artículo 3) Acción de Cumplimiento.***

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

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

### ***Artículo 4).Aplicación.***

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

Parágrafo1 : Esta convención se aplicará, igualmente a los trabajadores que prestan sus servicios en sucursales, agencias o establecimientos de comercio que se crearen en el futuro, sea en Colombia o en el exterior.

PARAGRAFO 2: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, ACUERDO 19º. CAMPO DE APLICACIÓN; A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2009, LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA SE APLICARA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, CON EXCLUSION DEL PERSONAL DE MANEJO Y CONFIANZA QUE OCUPE ALGUNO DE LOS CARGOS QUE A CONTINUACION SE ENUMERAN, A QUIENES NO SE LE APLICARA ESTA:

GERENTE (1)  
SECRETARIO GENERAL (1)  
SUBGERENTES (3)  
DIRECTORES (2)  
JEFES DE DEPARTAMENTO (7)

GESTOR DE PROYECTOS (3)

**Artículo 5). Vinculo Laboral.**

Los Trabajadores que ingresen a ocupar vacantes de la EMPRESA en cargos clasificados como de trabajadores Loficiales serán vinculados por contrato a término indefinido y se registrarán por las disposiciones legales que regulan los contratos de los trabajadores oficiales, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 LA EMPRESA ESTARA FACULTADA PARA UTILIZAR CUALQUIERA DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES LEGALES SIN QUE LO ANTERIOR IMPLIQUE DISMINUCION DE LA ACTUAL PLANTA DE PERSONAL, DURANTE LA VIGENCIA DE LA ACTUAL CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

ARTICULO NUEVO: ESTABILIDAD LABORAL: SEGUN EL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 07 DE FEBRERO DE 2005 EN SU ARTICULO 22, LA EMPRESA SOLAMENTE PODRA DAR POR TERMINADO LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES ACTIVOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2004 CUANDO EXISTA UNA JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE COMPROBADA, EN LOS TERMINOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY O EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. SI SE COMPRUEBA DESPIDO SIN JUSTA CAUSA EL TRABAJADOR SERA REINTEGRADO. EL PRESENTE PUNTO NO APLICA PARA TRABAJADORES DE DIRECCION, MANEJO Y CONFIANZA.

**Artículo 6) Continuidad.**

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

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

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

**Artículo 7). Favorabilidad.**

La Ley que en el futuro conceda a Sintraemsdes o a los trabajadores beneficios superiores a los estipulados en esta convención, se aplicará de preferencia y en forma tal que no haya lugar a acumulación de beneficios

convencionales y legales en la misma materia, si los futuros beneficios legales fueren inferiores a los convencionales se cumplirá de preferencia el beneficio convencional, sin que tampoco haya lugar a acumulaciones.

***Artículo 8). Derecho de Información.***

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

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA DE ACUERDO FINAL DEL 31 DE DICIEMBRE DEL 2008, ACUERDO 8º. PROGRAMA DE TELEVISION Y RADIO DEL SINDICATO. SE ACUERDA QUE LA EMPRESA CONTRATARA PAUTAS PUBLICITARIAS POR VALOR DE DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MENSUALES (\$250.000.00), DURANTE LA VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. ESTO ES 2009 – 2011.

***Artículo 9). Sustitución Patronal.***

En caso de que la EMPRESA, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios deba trasladar a él o a ellas personal de trabajadores vinculados a este establecimiento, se regirá por lo dispuesto en las normas legales sobre sustitución patronal, en especial las que rigen para entidades de derecho público según el principio, que la sola sustitución del patrono no extingue los contratos de trabajo y serán responsables solidariamente, tanto el sustituto como el sustituido.

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

## **CAPITULO II DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

***Artículo. 10). Imagen Sindical - Institucional.***

Con el fin de promover campañas para que los habitantes de la ciudad de Pereira colaboren con el cuidado de los nacimientos de aguas humedales, acequias, lagunas, quebradas, chúcaras y el mantenimiento de los canales, colectores, tuberías de la ciudad, relacionados con recursos naturales, acueducto y alcantarillado mantenimiento de redes eléctricas, alumbrado público e instalaciones en general, relacionados con eléctrica, mantenimiento

de redes telefónicas y legalización de servicios, diseño de redes por auto construcción orientación y capacitación, se institucionalizarán estas jornadas. Sintraemsdes y la EMPRESA promoverán con todos sus trabajadores dichas jornadas de participación para el logro de los objetivos mencionados. La EMPRESA colaborará con los equipos, herramientas y la publicidad de la jornada.

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

PARAGRAFO 1: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, EN SU ARTICULO 13º. LA EMPRESA APORTARA PARA EL AÑO 2009 LA SUMA DE CUATRO MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS PESOS \$ (4.988.400.00) ANUALES, CON DESTINACION A LA REALIZACION DE ESTAS JORNADAS INSTITUCIONALES CON LAS COMUNIDADES

PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

**Artículo 11). Fuero Sindical.**

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

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

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

**Artículo 12). NO Represalias.**

LA EMPRESA no tomará ni ahora ni en el futuro ningún tipo de represalias en contra de los Trabajadores que participaron directa o indirectamente en la defensa del presente Pliego de Peticiones.

**Artículo. 13). Seguro de Vida para los Dirigentes Sindicales.**

A partir del 1o de enero de 2001 la EMPRESA pagará como Seguro de Vida a los familiares de los Directivos Sindicales que falleciesen asesinados, la suma de Diez y Siete Millones ochocientos noventa mil novecientos doce pesos (\$17.890.912), para el año 2001 y la suma de diecinueve millones quinientos un mil noventa y cuatro pesos (\$19.501.094.00), para el año 2002.



PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

Este seguro cubre a los diez (10) miembros de la Junta Directiva y los dos (2) de la comisión de reclamos que se encuentren en ejercicio desempeñando legalmente sus labores en el momento del insuceso.

**Artículo 14). Seguro De Vida Para Los Dirigentes Sindicales:**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA ampliará la cobertura de la actual Póliza de Seguro de Vida para Dirigentes Sindicales, con los amparos de muerte por cualquier causa, incapacidad total o permanente, indemnización por desmembración por cualquier accidente, con valor asegurado adicional, para estos eventos, de diez millones de pesos (\$10.000.000)

**Artículo 15). Beneficio Sindical.**

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

**Artículo. 16). Designación.**

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

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2003, EN SU ACUERDO 11º. OTROS PAGOS: EN EL CASO DE LOS CELALDORES DE LA SIRIA, LA CAMELIA, LA SEDE SINDICAL Y EL MENSAJERO DEL SINDICATO, LAS PARTES DETERMINARÁN LA SUMA EXACTA CON LA QUE LA EMPRESA DEBE CONTRIBUIR EN LAS CONDICIONES DE TIEMPO MODO Y LUGAR VIGENTES, PARA CADA AÑO DE VIGENCIA DE LA CONVENCION.

**Artículo. 17). Descuentos para el Sindicato.**

A partir del 1º de enero de 1998, La EMPRESA descontará el treinta por ciento (30%) del aumento obtenido correspondiente al primer mes; a todo el

personal sindicalizado y a aquel trabajador oficial que sin serlo se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo; suma que será entregada a SINTRA-EMSDES.

**Artículo. 18). Permisos y viáticos sindicales.**

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

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente para permisos y viáticos sindicales, la suma de seis millones cuatrocientos cuarenta y siete mil trescientos ochenta y seis pesos (\$6.447.386.00) para el año 2009 Y TARIFA AGUAS VER SINDI para el año 2002 se incrementará la suma anterior en un 10% que equivale a diez millones ochocientos cuarenta y siete mil trescientos treinta tres pesos (\$10.847.334.00). COLOCAR INCREMENTO PARA 2010

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DE 2005, EN SU ARTICULO 25. EN LOS PERMISOS Y VIATICOS SINDICALES SE ENTENDERA QUE ES PARA EL DIRECTIVO DE SINTRAEMSDES ELEGIDO Y NO PARA EL TRABAJADOR COMO EN PRINCIPIO APARECIA.

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

PARAGRAFO 2o.: Se reconocerán los correspondientes pasajes aéreos o terrestres según el caso.

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

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

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

PARAGRAFO 4o.: La EMPRESA otorgará el permiso sindical remunerado a todos los trabajadores afiliados a Sintraemsdes, para asistir a cinco (5) asambleas durante el año, siempre y cuando no se afecten los servicios básicos y notificando con tiempo dicha acción. Dichos permisos serán a partir de la 1:00 de la tarde.

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

PARAGRAFO 5o. La EMPRESA concederá permiso remunerado a la comisión negociadora y asesor designado por Sintraemsdes para la discusión del pliego de peticiones por el tiempo que dure la negociación.

PARAGRAFO 6o. Se otorgará Permiso sindical remunerado para el trabajador que resultare elegido en la Junta Directiva Nacional de Sintraemsdes y/o Comité Ejecutivo Nacional de la Federación o Confederación a que este afiliado Sintraemsdes.

A partir del 1º. De enero de 1998 y durante la vigencia de la presente convención se concede un permiso remunerado adicional al establecido en éste Parágrafo incluyendo pasajes y viáticos.

### ***ARTÍCULO 19). Transporte Sindical,***

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA concederá para el año 2009, la suma de SEISCIENTOS VENTISIETE MIL SESENTA PESOS MENSUAL (\$627.060.00)(7.524.720 ANUAL TARIFA SINDICATO DIFERENTE EMPRESA, con destino a la cancelación del arrendamiento mensual de un medio de transporte para la Directiva Sindical. Para los años 2010 y 2011 el valor mensual se AUMENTARA por parte de la EMPRESA EN EL IPC+ 1 DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

PARAGRAFO: El porcentaje de participación del pago a que se refiere el presente Artículo por cada una de la EMPRESA será del 25% mensual.

**ARTÍCULO 20). Libertad Sindical, Derecho De Sindicalización Y Protección A Los Derechos Humanos,**

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

PARAGRAFO: LA EMPRESA garantizará los Derechos Humanos de sus Trabajadores

ARTICULO 21: SEGURIDAD PARA LOS DIRECTIVOS SINDICALES: SEGÚN EL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, EN SU ARTICULO 26. CON BASE EN LAS RECOMENDACIONES DADAS POR LA COMISION INTERAMERICANA DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS, EN LO QUE TIENE QUE VER EN PROPORCIONAR LOS MEDIOS SUFICIENTES PARA SALVAGUARDAR LA VIDA DE LOS DIRIGENTES SINDICALES DE SINTRAEMSDDES, LA EMPRESA SE COMPROMETE A LOS TREINTA DIAS DE LA FIRMA DEL ACTA FINAL A CONTRATAR UNA CAMIONETA DOBLE CABINA EN BUEN ESTADO A SINTRAEMSDDES SUBDIRECTIVA PEREIRA, CUYOS GASTOS DE MANTINIMIENTO Y OPERACIÓN ESTARAN A CARGO DE LA EMPRESA, ESTO CON EL FIN DE PROPORCIONAR MEDIOS DE SEGURIDAD PARA LA DIRIGENCIA SINDICAL.

PARAGRAFO: LA SUMA QUE APORTARA LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE PUNTO SERA DE NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS QUINCE PESOS CON OCHENTA CENTAVOS (\$948.615.80) (11.383.389 ANUAL TARIFA SINDI DIFERENTE TARIFA AYA ) PARA EL AÑO 2009 Y SE INCREMENTARA EN EL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011.

**Artículo 22). Capacitación Sobre El Trabajo Y CONMEMORACION DE LA CLASE OBRERA:**

LA EMPRESA apropiará en su presupuesto una partida para capacitación sobre el trabajo Y LA CONMEMORACION DE LA CLASE OBRERA. Para tal efecto, destinará una suma equivalente a OCHO (8) DIFERENTE EN AYA salarios mínimos mensuales legales vigentes, que serán girados en el mes de Abril de cada año a la Organización Sindical” SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008.

**Artículo 23). Reparaciones Locativas Y Dotación De Equipos,**

LA EMPRESA por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, otorgará un auxilio de cinco millones (\$5.000.000.00) de pesos y dos (2) computadores, para la realización del

proyecto educativo a desarrollarse en el inmueble ubicado en la calle 35 No. 5b - 27, de propiedad de la Organización Sindical.

PARAGRAFO PRIMERO: Para la entrega de los recursos a que se refiere el presente Artículo, la Organización Sindical presentará el correspondiente proyecto en el que se especifique la aplicación de éste auxilio.

PARAGRAFO SEGUNDO: LA EMPRESA ejercerá la Interventoría a la aplicación de dichos recursos.

SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, SEDE RECREACIONAL LA SIRIA: LAS EMPRESAS SE COMPROMETEN A TERMINAR LO QUE RESTA DEL SALON CENTRAL CON TODOS SUS ACABADOS DURANTE EL PRIMER AÑO DE LA VIGENCIA DE ESTA CONVENCION. SE COMPROMETEN A LA CONSTRUCCION DE UNA CANCHA DE TENIS

SEGÚN EL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, EN SU ARTICULO 12. REPARACIONES LOCATIVAS SEDE SINDICAL, ESCUELA SINDICAL, CABANA DEL CEDRAL Y SEDE RECREACIONAL LA SIRIA

SE ACUERDA QUE LA EMPRESA DESTINARA CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS (\$ 110.000.00), PAGADEROS ASI; CINCUENTA Y CINCO MILLONES (\$55.000.000.00) EN EL AÑO 2010 Y CINCUENTA Y CINCO MILLONES (\$55.000.000.00) EN EL AÑO 2011 CON DESTINO A DESARROLLAR LAS SIGUIENTES OBRAS EN CADA UNA DE LAS SEDES:

ARREGLO DE TECHOS  
CIELO RASOS  
BANOS  
PINTURA

PARAGRAFO 1o: LOS PLANOS Y DISEÑOS DE LAS OBRAS A REALIZAR SERAN ELABORADOS POR SINTRAEMSDS LOS CUALES SERAN APROBADOS POR LA EMPRESA A CUYO CARGO ESTARA LA INTERVENTORIA DE LAS OBRAS.

PARAGRAFO 2º. INSTRUMENTOS MUSICALES. SEGÚN EL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 EN SU ARTICULO 15 INSTRUMENTOS MUSICALES. SE ACUERDA QUE LA EMPRESA DESTINARA DOS MILLONES DE PESOS (\$2.000.000.00) ANUALMENTE PARA LA COMPRA DE INSTRUMENTOS MUSICALES PARA LA ORQUESTA, DURANTE LA VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA, ESTO ES ENTRE EL 2009 Y EL 2011.

ARTICULO NUEVO : SEGÚN ACTA DE ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL DEL 25 DE FEBRERO DE 2005 EN SU ACUERDO PRIMERO: SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA PEREIRA SE COMPROMETE A ENTREGAR A LA ALCALDIA MUNICIPAL DE PEREIRA LA SEDE RECREACIONAL LA CAMELIA UBICADA EN EL MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS, ACUERDO SEGUNDO: LA ALCALDIA DE PEREIRA SE COMPROMETE A HACER ENTREGA A SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA PEREIRA DE LA CASA CAMPESTRE Y SUS RESPECTIVAS ZONAS VERDES, UBICADA EN LA VEREDA LA SIRIA, AL FRENTE DE LA SEDE RECREACIONAL DE SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA PEREIRA.

### **CAPITULO III AUXILIOS BONIFICACIONES E INCENTIVOS**

#### ***Artículo 24). Auxilio De Transporte:***

LA EMPRESA pagará a partir de la vigencia del la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de transporte equivalente a CUARENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO PESOS (\$42.318.00) M/CTE, para el año 2001 y CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS (\$46.550.00) para el año 2002.

EL ARTICULO 8º DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2003 ESTABLECIO DOS VALORES PARA EL PAGO DE ESTE AUXILIO SEGÚN LA PLANTA DE CARGOS EXISTENTES

DEL CARGO DE ASEADORA AL CARGO DE TECNOLOGO I SE PAGARA PARA EL AÑO 2009 LA SUMA DE SESENTA Y NUEVE MIL CIENTOCINCO PESOS (\$69.105.00) RESULTANTE DE INCREMENTAR LO DEFINIDO EN EL PUNTO 5º AUXILIO DE TRANSPORTE DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, "SE ACUERDA UN INCREMENTO IGUAL AL DEFINIDO POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA CADA AÑO DE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, ENTRE EL 2009 Y EL 2011.

DEL CARGO DE TECNOLOGO II EN ADELANTE Y HASTA EL NIVEL QUE SE BENEFICIE DE ESTE ARTICULO CONVENCIONAL SE PAGARA PARA EL AÑO 2009 LA SUMA DE SESENTA Y UN MIL DOSCIENTOS VENTIUN PESOS (\$61.221.00) RESULTANTE DE INCREMENTAR LO DEFINIDO EN EL PUNTO 5º AUXILIO DE TRANSPORTE DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, "SE ACUERDA UN INCREMENTO IGUAL AL DEFINIDO POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA CADA AÑO DE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, ENTRE EL 2009 Y EL 2011.

AUXILIO DE TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES NUEVOS: SEGÚN EL ARTICULO 18 DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2005, TENDRAN UN VALOR DIFERENCIAL ASI: PARA EL AÑO 2009 SE LES PAGARA UN AUXILIO DE TRANSPORTE POR VALOR DE CINCUENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS DIESIOCHO PEOS (\$59.218.00). PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA IGUAL AL DEFINIDO POR EL GOBIERNO NACIONAL.

PARAGRAFO 1o. Para el pago del subsidio de transporte no habrá limite de distancia.

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

PARÁGRAFO 3º. La EMPRESA se obligará a garantizar el transporte al personal que labore en Recursos Naturales y que necesite desplazarse de Pereira al Cedral o viceversa.

La EMPRESA garantizarán el servicio de transporte de los turnos de 10 de la noche y 6 de la mañana de las Plantas de Tratamiento.

***Artículo 25). Auxilio de Anteojos.***

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

Para el año 2009 la suma de CIENTO VENTE Y UN MIL TRECIENTOS NOVENTA Y TRES pesos (\$ 121.393.00); PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

***Artículo 26). Auxilio de Montura.***

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La EMPRESA reconocerá el auxilio de montura así. Para el personal que labora exponiendo la vista como alumbrado, soldadores, esmeril, instalación de contadores, sílice y los de la planta de tratamiento que estén en contacto con el cloro:

Para el año 2009 la suma de CIENTO VENTE Y UN MIL TRECIENTOS NOVENTA Y TRES pesos (\$ 121.393.00); PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

**Artículo 27). Auxilio de Matrimonio.**

Para el trabajador que contraiga matrimonio se concederán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, permiso que deberá disfrutarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de celebración del evento. Esta fecha deberá ser notificada anticipadamente a la Oficina de Recursos Humanos de LA EMPRESA. Igualmente se reconocerá durante el año 2009 la suma de NOVENTA Y DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y NUEVE pesos (\$92.559.00); PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

**Artículo 28). Auxilio de Maternidad.**

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

Para el año 2009 la suma de: NOVENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS VENTIOCHO pesos (\$98.628.00), PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

a. Cuando se trate de hijos legítimos.

b. Cuando se trate de hijos naturales legalmente reconocidos cuyo padre sea soltero o viudo o comprobadamente separado de su legítima (o) esposa (o), en los casos previstos en este numeral es requisito indispensable que la madre haya sido registrada antes del nacimiento del hijo, como compañera (o) del trabajador. (En el libro que para tal efecto se lleva en la Oficina de Recursos Humanos de la EMPRESA).

Por consiguiente no se pagará el auxilio de nacimiento cuando se trate de hijo natural de padres legítimamente casados, que no esté comprobadamente separado de su esposa o de hijo natural habido de mujer distinta a la registrada como compañera del trabajador.

Para efectos de los auxilios de que trata los literales a y b, no se aceptará el registro de más de una compañera de un trabajador durante cada año.

De la misma manera la Oficina de Recursos Humanos rechazará el registro de compañera del trabajador legítimamente casado, a menos que estos demuestren con el testimonio de por lo menos dos testigos que hace mas de un año que el trabajador está separado del hogar de su esposa.



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

**Artículo 29). Auxilio de Defunción.**

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

1. Al Trabajador.

a. Por muerte de la esposa (o) compañera (o) permanente e hijos del trabajador la suma de UN MILLON SETENTA Y NUEVE MIL CIENTO TREINTA Y CUATRO pesos (\$1.079.134.00) para el año 2009, PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

b. Por muerte de los padres la suma de NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SEIS pesos (\$942.756.00) para el año 2009, PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

c. Por muerte de un hijo cuando no medien más de 30 días entre la fecha nacimiento y muerte oficialmente registrada la suma de CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS VENTISEIS pesos (\$482.226.00) para EL ANO 2009 PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

2. Al cónyuge, al compañero (a) permanente del trabajador legalmente registrado en LA EMPRESA, a los hijos o padres del trabajador, esto último de no existir ninguno de los anteriores según el caso, por muerte del trabajador, la suma DOS MILLONES TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS DIEZ Y OCHO pesos (\$ 2.038.518.00) para EL 2009, PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SE INCREMENTARA EN UN VALOR IGUAL AL DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ( IPC ) DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

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

El auxilio de defunción cuando haya más de un (1) trabajador en la entidad beneficiario del mismo auxilio, será pagado a aquel que acredite debidamente haber sufragado los gastos de entierro.

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

**Artículo 29). Casa Cárcel.**

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

**Artículo 30). Casa Cárcel:**

La Empresa deberá realizar una adecuada Interventoría al convenio existente con el Sindicato Unión de Motoristas, entidad en la cual se presta toda clase de asesoría y asistencia jurídica. Servicios Generales de la Empresa coordinará el correcto seguimiento y control al convenio que este vigente para la protección de los conductores.

**Artículo 31). Alimentación.**

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

**Artículo 32). Bonificación.**

Los Conductores de nivel oficial que a diciembre 31 de 1997 devengaban un salario de: \$ 360.489.00 se les pagará durante la vigencia de la presente convención una Bonificación anual pagadera en dos cuotas así:

Año 2001

Año 2002

En junio la suma de:

\$71.863.00

\$78.331.00

En Diciembre la suma de:

\$71.863.00

\$78.331.00

PARÁGRAFO. Los conductores que Se nieguen a colaborar en las funciones que tenga que cumplir el personal que transporte o movilice dentro de las labores que este ejecute, perderán la bonificación.

**Artículo 33). Estímulo a los Trabajadores de la EMPRESA.**

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

PARÁGRAFO 1o. Estos funcionarios serán escogidos por su propios compañeros y tendrán derecho a disfrutar de una semana de alojamiento y pasaje de ida y regreso.

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

PARÁGRAFO 3o. Para esta selección se escogerán dos (2) de la EMPRESA.

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

**Artículo 34 Incentivos.**

La EMPRESA reconocerán a sus trabajadores las siguientes rebajas en los servidos públicos:

- a. Servicio de energía 80% hasta 500 kwh mensuales
- b. Servicio de acueducto 80% mensuales hasta 50 mts<sup>3</sup>.
- c. Cargo fijo telefónico 50% mensual
- d. Servicio de Alcantarillado 50 % mensual.
- e. Servicio de aseo 80% mensual.

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

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

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

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

PARAGRAFO 3º. SEGÚN ACTA DE ACUERDO FINAL DEL AÑO 2005 EN SU ARTICULO 6o, SE DEJA CONSTANCIA QUE ESTE INCENTIVO ES PARA UTILIZACION EXCLUSIVA EN TARIFA RESIDENCIAL

***Artículo 35). Incentivo para Licencia de Conducción.***

La EMPRESA reconocerá el 50% del valor de la revalidación de la Licencia de Conducción

## **CAPITULO IV EDUCACION**

***Artículo 36). Cursos de Capacitación.***

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

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

***Artículo 37). Auxilios Educativos:***

A partir de la vigencia de la presente Convención colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará los siguientes Auxilios Educativos Mensuales

a los trabajadores activos de la Empresa, esposa (o), compañera (o), hija (o) de los mismos así:

1. Para Prekinder, Kinder y primaria un valor mensual de veintiún mil doscientos veintisiete pesos (\$21.227.00) mensuales, para el año 2009, PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

2. Para secundaria, un valor mensual de veinticuatro mil setecientos noventa y ocho pesos (\$24.798.00) mensuales, para el año 2009. PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

3. Para Universidad, la suma de veintisiete mil cuatrocientos setenta y siete pesos (\$27.477.00) Mensuales, para el año 2009 PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

4. Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial, la suma de dieciocho mil ciento doce pesos (\$18.112.00) mensuales, para el año 2009 PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

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

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

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

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

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

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

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

La EMPRESA y Sintraemsdes acuerdan que los cursos de capacitación anotados anteriormente y al cual el trabajador libremente desee inscribirse, será de rigurosa obligatoriedad, tanto para la EMPRESA como para el trabajador el cumplir con el horario asignado de estudio y de no comparecencia e inasistencia, lo privará de postularse para posibles ascensos que se dieran para ocupar vacantes en la EMPRESA, siempre y cuando no haya una causa plenamente justificada de su ausencia ante el Comité Obrero Patronal.

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

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

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

PARAGRAFO 9o : Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el número de Auxilios que reconocerá y pagará cada EMPRESA será los aquí indicados:

CONCEPTO	Energía	Acued. y Alc.	Aseo	Multiservicios
Prekinder, kinder y primaria	47	93	40	40
Secundaria	48	96	48	28
Universidad	26	39	13	22
Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial	13	33	7	7

**Artículo. 38). Útiles Escolares.**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagaran anualmente el auxilio de útiles escolares así: La suma de Diez millones ciento treinta y dos mil ochocientos cuarenta y nueve pesos (\$10.132.849.00) para el año 2009. PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR MAS UN PUNTO PORCENTUAL (IPC+1).

DESAPARECER PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

PARÁGRAFO 2. Este Auxilio será entregado a la Organización Sindical el 15 de febrero de cada año y su utilización será auditada por la EMPRESA.

**Artículo 39). Aprendices Sena.**

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

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

**CAPITULO V  
RELACIONES  
CONTRACTUALES**

**Artículo 40). Vinculación Personal.**

A partir del 1o. de enero de 1998, la EMPRESA conformará un Banco de pruebas técnicas –teórico - prácticas para la selección de personal. Este Banco será manejado por la EMPRESA, pero el día y la hora fijada para el concurso seleccionará la prueba a realizar con la participación del Comité de

Evaluación. Sin embargo, el equivalente a la cuarta parte de las preguntas será de reserva absoluta de la EMPRESA.

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

Procedimiento.

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

a. En igual especialidad y en orden escalafonado.

b. En especialidad afín.

2. Las inscripciones se harán previamente al examen.

3. Factores de calificación:

a. Conocimientos teóricos 25/100 puntos.

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

b. Conocimientos Prácticos 45/100 puntos.

Se califica de una de las siguientes maneras:

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

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

c. Hoja de vida 10/100 punto.

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

d. Entrevista Sicológica 10/ 100.

e. Antigüedad 10/100 puntos.

La calificación se hará de la siguiente manera:

- De seis (6) meses a dos (2) años: 2 puntos



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

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

4. El puntaje mínimo requerido: para aprobar el concurso, se requiere un puntaje de 60/100 puntos. Las casillas serán provistas en orden descendente de puntaje, con quienes hayan aprobado el concurso.

5. Caducidad de los concursos: Los resultados de los concursos tendrán una vigencia no superior a un año. Es entendido que toda vacante para el mismo cargo que se presentase durante este lapso de tiempo, será llenada de acuerdo a lo establecido con el punto anterior.

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

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

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

#### ***Artículo 41). Reubicación.***

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

#### ***Artículo 42). Contratos temporales.***

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

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 LA EMPRESA PODRA UTILIZAR ESTA MODALIDAD CONTRACTUAL SIEMPRE QUE LO ESTIME CONVENIENTE.

PARAGRAFO 1º. La EMPRESA continuarán conservando el número de trabajadores con igual proporción a la existentes en los actuales niveles.

**Artículo 43). Comité de Evaluación.**

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

**Artículo:44). Nivelación e Inconsistencias.**

Los casos que se presenten en estos aspectos serán tratados por el Comité de evaluación para el caso de las inconsistencias y para el caso de las nivelaciones, el Comité de evaluación, por intermedio del Señor Gerente será llevado a la Junta Directiva para su análisis respectivo.

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

**Artículo 45). Inconsistencias:**

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

**Artículo 46). Rotación del Personal.**

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

**Artículo 47). Horario de trabajo.**

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

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

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

## **CAPITULO VI PAGOS Y PRESTACIONES A TRABAJADORES**

### ***Artículo 48). Incremento Salarial:***

SEGÚN ACTA DE ACUERDO FINAL DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 EN SU ACUERDO CUARTO. INCREMENTO SALARIAL, SE ACUERDA UN INCREMENTO SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION ASI:

PARA LOS TRABAJADORES QUE DEVENGUEN A LA FECHA DE SUSCRIPCION DE LA PRESENTE ACTA UN SALARIO DE HASTA CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, EL INCREMENTO SERA EL SIGUIENTE:

PARA EL AÑO 2009, ESTO ES ENTRE EL 01 DE ENERO DE 2009 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2009, EL INCREMENTO SERA DEL IPC NACIONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2008 CERTIFICADO POR EL DANE + 1 PUNTO PORCENTUAL

PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA EL DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR CERTIFICADO POR EL DANE + 1 PUNTO PORCENTUAL

PARA LOS TRABAJADORES QUE DEVENGUEN A LA FECHA DE LA SUSCRIPCION DE LA SIGUIENTE ACTA MAS DE CINCO (5) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, EL INCREMENTO SERA EL SIGUIENTE:

PARA LOS AÑOS 2009, 2010 Y 2011 SE AUMENTARA EN EL IPC CERTIFICADO DANE DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

Para efectos de determinar el incremento salarial se establecen dos grupos de Trabajadores Oficiales así: Trabajadores Oficiales (nivel Operativo, Administrativo y Técnico) y Trabajadores Oficiales Nivel Profesional.

Para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se define e cargo de Trabajador Oficial Profesional como aquel que debe ser desempeñado por un Profesional titulado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establecen para la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes incrementos salariales:

El incremento salarial para los Trabajadores Oficiales para el año dos mil uno (2001), será del once (11%) por ciento aplicable a partir del primero (1) de enero del año dos mil uno (2001). Para el año dos mil dos (2002), será del diez (10%) por ciento aplicable a partir del primero (1) de enero del dos mil dos (2002).

El incremento salarial para los Trabajadores Oficiales Nivel Profesional para el año dos mil uno (2001), será de ocho punto setenta y cinco (8.75%) por ciento aplicable a partir del primero (1) de enero del año dos mil uno (2001). Para el año dos mil dos (2002), será de ocho punto setenta y cinco (8.75%) por ciento aplicable a partir del primero (1) de enero del dos mil dos (2002).

PARÁGRAFO: Si LA EMPRESA tiene Clasificados como Empleados Públicos cargos de los Niveles Profesional y Técnico, que deban estar ubicados en el grupo de Trabajadores Oficiales, procederá en su estructura organizacional a realizar los cambios respectivos y ajustará los incrementos salariales en la proporción correspondiente a los incrementos acordados en la presente Convención.

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

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

PARAGRAFO 3o. Salario de Enganche. A partir del 1o de enero de 1998 y en adelante la EMPRESA adoptará como salario de enganche el salario mínimo legal vigente.

PARAGRAFO 4º. SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, SE DA NACIMIENTO AL SALARIO DE ENGANCHE CONVENCIONAL EN SU ARTICULO 15º.

PARAGRAFO: EL SALARIO DE ENGANCHE CONVENCIONAL PARA EL AÑO 2009 SERA DE SEISCIENTOS SETENTA MIL SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS (\$670.668.00). EL INCREMENTO PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011 SERA DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR MAS UN PUNTO PORCENTUAL. (IPC+1)

**Artículo 49). Pago quincenal.**

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

**Artículo 50). Manejo De Cuentas,**

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

**Artículo 51). Incapacidades.**

Se reconocerán y pagarán de conformidad con el régimen de seguridad social a que se encuentre adscrita LA EMPRESA. Cuando por causa de la incapacidad haya la necesidad de trasladar al trabajador, será regresado a su cargo inicial cuando se encuentre rehabilitado y en condiciones de volver a ejercer sus funciones habituales y se considere que puede volver a ejercer sus funciones anteriores.

**Artículo 52). Pago Completo de Salarios en caso de Enfermedad no Profesional.**

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

**Artículo 53). Permisos Por Enfermedad y Calamidad Doméstica.**

En los casos que el Instituto de Seguro Social, necesite enviar a un trabajador por motivos de enfermedad o accidente a otra ciudad, la EMPRESA garantizará los pasajes y viáticos respectivos tanto para el trabajador como para su acompañante si lo requiere.

Cuando se presenten casos de calamidad doméstica debidamente comprobados en relación con los trabajadores de la EMPRESA, el Gerente General del establecimiento podrá otorgar al respectivo trabajador permiso remunerado y oír el concepto que al respecto le presente Sintraemsdes.

**Artículo 54 Recargos Nocturnos.**

La EMPRESA remunerará el trabajo nocturno y suplementario tal como lo estipulan los Artículos 168, 169 y 170 del C.S.T., con la única excepción que

es la siguiente: El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del 80% sobre el valor del trabajo diurno

**Artículo 55). Dominicales y Festivos.**

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

**Artículo 56). Reemplazos.**

La EMPRESA reconocerá a todo trabajador que por orden suya reemplace transitoriamente a otro de clasificación superior o mayor sueldo, el mismo sueldo que estuviere devengando éste, siempre y cuando la duración de dicho reemplazo sea superior a un día, reconociéndose dentro de los niveles existentes.

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

**Artículo 57). Sobresueldos.**

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

Al personal que labora en aguas negras, , tanques, bocatomeros y trabajadores que laboren en temperaturas por debajo de cinco grados centígrados o que tengan que maniobrar o estén expuestos al contacto con elementos químicos mortales como el cloro, LA SUMA DE \$3846 PARA EL ANO 2009, EL INCREMENTO PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SERA EL VALOR DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

ACTUALIZAR La suma de dos mil trescientos setenta y seis pesos (\$2.376.00) diarios para el año 2001 y la suma de dos mil quinientos noventa pesos (\$2.590.00) diarios, para el año 2002.

A los conductores que manejen vehículos pesados de dos ejes y equipos especiales, Canastillas, sky, vactor, grúa, montacargas, compresor y retroexcavadora la suma de \$829 PARA EL ANO 2009, EL INCREMENTO PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SERA EL VALOR DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

quinientos doce pesos (\$ 512.00) diarios, para el año 2001 y la suma de quinientos cincuenta y ocho pesos (\$558.00) diarios para el año 2002.

PARAGRAFO: VIATICOS Y SOBRESUELDOS PARA TRABAJADORES NUEVOS: SEGÚN EL EL ARTICULO 19 DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL ANO 2005 LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A LA EMPRESA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL ANO 2005, QUE POR SUS LABORES GENEREN VIATICOS Y SOBRESUELDOS, SE LES PAGARA EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL VALOR PACTADO PARA LOS INGRESADOS ANTES DEL 01 DE ENERO DEL 2005

**Artículo 58). Viáticos.**

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

1. Para el personal en comisión a la Albania, Tribunias, Corozal, La Suiza, el Retén, San José y el Cedral, el valor de DIEZ MIL QUINIENTOS DIECISEIS PESOS (\$ 10.516.00) diarios para el año 2009, EL INCREMENTO PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SERA EL VALOR DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

2. Para los trabajadores que adelantan cursos de capacitación fuera de la ciudad, se aplicarán los viáticos de acuerdo con las resoluciones de la Gerencia General.

3. Para los trabajadores que laboran fuera del casco urbano (Área Pereira Dosquebradas) y que cumplan con media jornada en el campo, la suma DE SIETE MIL NUEVE PESOS (\$7.009.00) diarios para el año 2009, EL INCREMENTO PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SERA EL VALOR DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR

4. Para el personal que deba desplazarse a laborar a la Laguna del Otún, Cortaderal y el Agrado, la suma de TRECE MIL CUATROCIENTOS TRECE PESOS (\$13.413.00) diarios para el año 2009. EL INCREMENTO PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 SERA EL VALOR DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

PARAGRAFO: VIATICOS Y SOBRESUELDOS PARA TRABAJADORES NUEVOS: SEGÚN EL EL ARTICULO 19 DEL ACTA FINAL DE ACUERDO DEL ANO 2005 LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A LA EMPRESA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL ANO 2005, QUE POR SUS LABORES GENEREN VIATICOS Y SOBRESUELDOS, SE LES PAGARA EL CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL VALOR PACTADO PARA LOS INGRESADOS ANTES DEL 01 DE ENERO DEL 2005

### ***Artículo 59). Dotación.***

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

La dotación se entregará del 1o. al 30 de mayo de cada año.

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

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

PARAGRAFO 1o.: Al personal que haya cumplido su período de prueba se le entregará la dotación de que trata este artículo.

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

### ***Artículo 60). Descanso Navideño***

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

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

### ***Artículo 61). Descansos Obligatorios.***

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

Que a la letra dicen.



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

Artículo 173:

1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del patrono.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 177

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

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

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

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

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

Artículo 179:

1 El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerara con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, el recargo establecido en el numeral anterior.

Artículo 180: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

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

Artículo 182: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para LA EMPRESA, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

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

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.

2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

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

**Artículo 62). Prima de Servicios. NO DICE NADA**

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

**Artículo 63). Prima de Navidad.**

A partir del 1o. de enero de 2001 la EMPRESA pagará a todos sus trabajadores y como PRIMA DE NAVIDAD, seis (6) días de salario. Dicha prima se pagará el 10 de diciembre de cada año.

**Artículo 64). Prima de Vacaciones.**

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

PARAGRAFO1o. SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, EN SU ARTICULO 16 PRIMA DE VACACIONES PARA TRABAJADORES NUEVOS, LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2005, RECIBIRAN UNA BONIFICACION CONSISTENTE EN DOCE (12) DIAS DE SALARIO A PARTIR DEL SEGUNDO AÑO DE SU INGRESO, ESTA BONIFICACION NO CONSTITUYE FACTOR SALARIAL.

**Artículo 65). Prima de Antigüedad.**

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

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

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

PARAGRAFO 2º SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL AÑO 2005, EN SU ARTICULO 17, PRIMA DE ANTIGÜEDAD PARA LOS TRABAJADORES NUEVOS, LOS TRABAJADORES QUE INGRESEN A LA EMPRESA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DEL AÑO 2005, RECIBIRAN UNA BONIFICACION QUINQUENAL ASI:

A LOS CINCO (5) ANOS DE LABORES DIEZ (10) DIAS DE SALARIO, POR DIEZ (10) ANOS DE SERVICIO DOCE (12) DIAS DE SALARIO, POR QUINCE (15) ANOS DE SERVICIO CATORCE (14) DIAS DE SALARIO, POR VEINTE (20) ANOS DE SERVICIO CATORCE (14) DIAS DE SALARIO Y DE VEINTE (20) ANOS EN ADELANTE CATORCE (14) DIAS DE SALARIO. ESTA BONIFICACION NO CONSTITUYE FACTOR SALARIAL.

**Artículo 66). Liquidaciones Parciales de Cesantías.**

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

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

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

PARAGRAFO 2o. Durante la vigencia de esta convención, las EMPRESAS incluirán dentro de sus presupuestos la suma MIL CIENTO QUINCE MILLONES DE PESOS (\$ 1.115.000.000.00) para atender liquidaciones parciales de 2010, durante el año 2011 la suma anterior se incrementará en el I.P.C.

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

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

**Artículo 67). Plan de Vivienda:**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA de Energía de Pereira y LA EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado reconocerán y harán un auxilio en especie por una sola vez con destinación al Plan de Vivienda denominado "Plan de Vivienda del Sindicato" y

localizado en el sector del Parque Industrial en la Hacienda Llano Grande para cien (100) soluciones de vivienda, discriminado de la siguiente forma:

EMPRESA DE ENERGÍA: Una cuantía equivalente hasta cuatro millones doscientos veinticinco mil pesos moneda corriente (\$4.225.000.00).

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO: Una cuantía equivalente hasta cuatro millones doscientos veinticinco mil pesos moneda corriente (\$4.225.000.00).

PARÁGRAFO: Este desembolso se efectuará en el año 2002, siempre y cuando el Proyecto del Plan de Vivienda haya iniciado el proceso constructivo. Si a la terminación de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo no se ha ejecutado la construcción de las viviendas se pierde el derecho a este auxilio.

**Artículo 68). Fondo De Vivienda y Asistencia Social.**

Las EMPRESA reconocerá y pagará la suma de cuarenta y nueve millones trescientos cuarenta y seis mil novecientos veinte pesos (\$49.346.920.00) para el año 2009, MAS LO EXISTENTE EN AMBOS FONDOS. PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL ANO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

QUITAR para el año 2002 será de noventa y un millones ochocientos cincuenta y un mil ochocientos cuarenta y tres pesos (91.851.843.00), más lo existente en ambos Fondos a la fecha, previa reglamentación por parte del comité.

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

PARAGRAFO 2o. Dicho Comité estará conformado por dos (2) Representantes de la administración y dos (2) Representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 3o. Cuando por circunstancia de iliquidez del fondo no se pueda conceder los préstamos en un tiempo de dos meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud por parte del trabajador, esta situación le dará derecho a que se le liquide y pague parcialmente sus cesantías, de

acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente, anexando los documentos legales exigidos y previo análisis de su urgencia por parte del Comité

**Artículo 69). Fondo de Solidaridad.**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESA reconocerá y pagará al fondo de solidaridad la suma de seis millones quinientos veinte mil cuatrocientos treinta y dos pesos (\$6.520.432.00), para el año 2009. PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR.

QUITARy la suma de once millones veintidós mil doscientos veintidós pesos (\$11.022.222.00), para el año 2002, más los Mil pesos (\$1.000,00) mensuales de todos los trabajadores y empleados de la Empresa que se afilien voluntariamente al mismo .

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

Dicho Fondo será manejado por una junta directiva, conformada por dos (2) representantes de las EMPRESAS, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de los servidores públicos, dicha comisión reglamentará el uso de dicho fondo. Tendrá entre otras funciones solidarizarse con un porcentaje sobre los costos de enfermedades catastróficas, enfermedades terminales, crónicas, aparato ortopédico, silla de ruedas, tratamientos odontológicos o de elevado valor ocasionados por accidentes, incendios o terremotos, etc.

**Artículo 70). Fondo de Asistencia Social.**

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

PARAGRAFO: A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL AÑO 2005 SEGÚN ACTA DE ACUERDO FINAL DE ESE AÑO EN SU ARTICULO 12º, LA EMPRESA SUBSIDIARA A LOS TRABAJADORES EN UN 50% PARA EL PLAN COMPLEMENTARIO EN SALUD PLAN QUIMBAYA

SINTRAEMSDES y la Coordinación de Recursos Humanos, coordinarán ante Comfamiliar todo lo relacionado con este punto de la Convención.

**Artículo 71). Fondo de Deportes.**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente al fondo de deportes la suma de dieciséis millones trescientos cuarenta y tres mil setecientos cincuenta y cuatro pesos (\$16,343.754.00), para el año 2009. PARA LOS ANOS 2010 Y 2011 EL INCREMENTO SERA DEL IPC DEL AÑO INMEDIATAMENTE ANTERIOR MAS UN PUNTO PORCENTUAL (IPC+1).

QUITAR suma de veintisiete millones quinientos cincuenta y cinco mil quinientos cincuenta y tres pesos (\$27.555.553.00), para el año 2002, para las actividades culturales, deportivas, y recreacionales de los trabajadores.

Los dineros de estas actividades serán manejados por el tesorero de la Empresa, de conformidad con las programaciones que elabore la junta.

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

PARAGRAFO 2o. Para tal efecto se conformará una junta, la cual estará integrada por cinco (5) miembros de SINTRAEMSDES y cinco (5) miembros de las EMPRESAS, uno por cada Empresa y tendrá como función la programación y realización de los eventos culturales, deportivos y recreacionales de los trabajadores de las EMPRESAS.

PARAGRAFO 3o. La Sede Social de la Camelia y los haberes que administraba la actual Junta, seguirán al manejo de la Junta que se nombre.

PARAGRAFO 4o. Las Empresas entregan a SINTRAEMSDES la sede recreacional LA SIRIA con los siguientes compromisos para las partes:

- a. Las EMPRESAS construirán las piscinas, durante el primer semestre de 1998.
- b. Las EMPRESAS instalará en la sede con los servicios públicos domiciliarios.
- c. Las EMPRESAS habilitarán la carretera por la vía de Cerritos y Belmonte bajo.

d. SINTRAEMSDES pondrá de manera inmediata la Sede en condiciones de uso funcional.

e. La administración y mantenimiento de la Sede será por cuenta y riesgo de SINTRA EMSDES. La vigilancia será por parte de las EMPRESAS.

f. SINTRAÉMSDES coordinará con el Comité de Deportes las actividades deportivas, culturales y sociales que allí se realicen sin perjuicio del derecho de los trabajadores de las EMPRESAS.

g. Cada una de las partes designará un veedor, quien se encargará de reglamentar los aspectos de la administración y funcionamiento de la Sede y con facultad de dirimir los problemas que se vayan presentando. Ni las EMPRESAS ni SINTRAEMSDES – podrán darle a la Sede una destinación distinta a la aquí prevista.

**Artículo 72). Sede Recreacional: HAY 20 MILLONES PRESUPUEST**

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

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

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

**Artículo 73). Manejo, Administración y Control de los Fondos:**

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



## **CAPITULO VII PENSIONES**

### ***Artículo 74). Pensiones.***

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

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

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

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

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

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

mensual vitalicia de jubilación, equivalente al 95% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

ARTICULO NUEVO: SEGÚN EL ACTA DE ACUERDO FINAL DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, ACUERDO 11º. LA EMPRESA SE COMPROMETE A DESTINAR QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$500.000.00) ANUALES PARA EL FONDO PASIVO PENSIONAL DE LA EMPRESA.

***Artículo 75). Reajuste de la Pensión por Muerte.***

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

***Artículo 76 Incentivos jubilados.***

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

***Artículo 77). Prima a Personal Jubilado.***

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

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

## **CAPITULO VIII SALUD**

***Artículo 78). Seguridad Industrial, Higiene y Salud Ocupacional.***

La EMPRESA creará el Comité de Seguridad Industrial y en él darán representación a Sintraemsdes en número de tres (3) personas.

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

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

1. La EMPRESA se obliga a convocar el Comité de medicina, Higiene y Seguridad Industrial para analizar los diferentes casos en que un trabajador por problemas de salud y por concepto médico del ISS, se considere inhabilitado para seguir en su respectivo puesto de trabajo y se haga necesario reubicarlo en otra área en que su capacidad de trabajo pueda ser desarrollada sin que afecte su salud.

2. La EMPRESA se obligan a dar cursos de Seguridad Industrial por el término de una semana a todo el personal que ingrese a laborar a las mismas; dicho curso se dará dentro de los seis primeros meses de la vinculación laboral

3. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán anualmente la suma de diez millones doscientos ochenta mil seiscientos sesenta y cinco pesos (\$10.280.665.00), para el año 2001 y la suma de once millones doscientos cinco mil novecientos veinti cinco pesos (\$11.205.925.00), para el año 2002, para invertir en programas de información y educación masiva para el control del licor, tabaco y sustancias alucinógenas, creando conciencia de los riesgos y consecuencias que repercuten en la salud del trabajador y su familia. NO SE VALOR NO APARECE PRESUPUESTADO VER DAGO

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

4. La EMPRESA se obliga a garantizar la consulta y tratamiento a los trabajadores en los casos de medicina laboral en los que se demuestre que salen del control efectivo del ISS.

En materia de Asistencia Social, Salud Ocupacional, Higiene y Seguridad Industrial, la EMPRESA se acogerá a lo dispuesto en las normas legales

vigentes que regulan la materia, además de lo ya estipulado convencionalmente.

PARAGRAFO 2o. La EMPRESA se compromete durante la vigencia de la convención colectiva los servicios médicos de un profesional en la rama de salud ocupacional.

PARAGRAFO 3o. La EMPRESA dará cumplimiento a todas las normas legales y convencionales sobre salud ocupacional en cada una de las áreas de trabajo y continuará vinculada a los programas en los que ha venido participando.

PARAGRAFO 4o. El Comité de salud ocupacional evaluará continuamente el servicio prestado por la entidad Administradora de Riesgos Profesionales y hará una evaluación final para determinar la continuidad de la EMPRESA en la "A.R.P" correspondiente.

#### **Artículo 79). Copagos a las Eps,**

La EMPRESA a través de las Coordinaciones de Recursos Humanos vigilarán que se cumpla con la entrega oportuna de los bonos que anualmente deben remitir las EPS a las cuales se encuentren afiliados sus Trabajadores y Empleados, para consulta médica.

PARAGRAFO: SEGÚN ACTA DE ACUERDO FINAL DE 2005, EN SU ARTICULO 24. SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL. LA EMPRESA SE COMPROMETE A GESTIONAR CON LAS EPS EN LAS CUALES TIENEN AFILIADOS TRABAJADORES LA ENTREGA OPORTUNA DE MEDIACAMENTOS, AGILIZAR CIRUGIAS, EXAMENES DE LABORATORIO, ETC.

#### **Artículo 80). Centro Médico del Sindicato.**

Durante la vigencia de la presente convención, las EMPRESAS aportarán anualmente al Centro Médico para su funcionamiento y en beneficio de la asistencia médica de la familia de los trabajadores la suma de dos millones seiscientos noventa y siete mil ochocientos sesenta y cuatro pesos (\$2.697.864.00), para el año 2009 y la suma de cuatro millones cuatrocientos ochenta y dos mil trescientos setenta pesos (\$4.482.370.00), para el año 2002.

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	36.00%
-------------------------------	--------

EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	38.61%
EMPRESA de Aseo	17.13%
EMPRESA Multiservicios	8.26%

## **CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO**

### ***Artículo 81). Régimen Disciplinario.***

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

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

b. COMITE OBRERO PATRONAL.

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

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

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

4. PROCEDIMIENTO.

a. El jefe inmediato comunicará al trabajador, con copia a la directiva Sindical, la falta cometida dentro de las (24) horas hábiles siguientes desde la Comisión de la presunta falta. Dentro de los siguientes cinco días hábiles el trabajador inculpado será oído en declaración de descargos, la cual se realizará ante el Comité Obrero Patronal

b. Cuando una de las partes considere que hay méritos para ampliar la investigación, después de que el trabajador haya sido oído en declaración de descargos, tendrá un término de tres (3) días hábiles para pedir las pruebas pertinentes o conducentes.

c. La no comparecencia del trabajador inculpado a la diligencia de declaración de descargos, no impedirá que se siga con el procedimiento si el trabajador logra que la no comparecencia fue por causa de fuerza mayor, como calamidad doméstica, vacaciones, licencias e incapacidades, se suspenderán los términos hasta que termine el impedimento.

d. Vencido el término correspondiente dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y previa calificación de la falta, se procederá a comunicar al trabajador el acuerdo sobre el caso, si no hubiese acuerdo entre las partes, se pasará al Gerente General, quien decidirá en un lapso de ocho (8) días calendario, si impone o no la sanción a que hubiese lugar. La Gerencia oírán previamente a los representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria y/o despido que se impusiese desconociendo el presente procedimiento.

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

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

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

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador en sus labores, contra la EMPRESA, el personal directivo, sus jefes inmediatos o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la EMPRESA, el personal directivo, sus jefes inmediatos, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo vigente a la firma de esta convención, o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contrato individual de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, pacto en la Convención Colectiva.
7. La detención preventiva del trabajador cuando la causa de ésta sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la EMPRESA.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento por parte de la EMPRESA o su representante.
10. La sistemática inexecución sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la EMPRESA, dependencia, talleres o lugar de trabajo.
12. La renuencia del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EMPRESA, o del Instituto de Seguro Social o entidad que haga sus veces o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada de acuerdo a su cargo y funciones del mismo.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación por servicio a la EMPRESA, o pensión de vejez por aportes al Instituto de Seguro Social o entidad de seguridad social que haga las veces, o reconocimiento de pensión de invalidez estando al servicio de la EMPRESA.

15. la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para trabajar, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no eximirá a la EMPRESA del pago de las indemnizaciones y prestaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de estas causales para que la EMPRESA pueda dar por terminado el contrato de trabajo, deberán dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

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

1. El haber sufrido engaño por parte de la EMPRESA, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la EMPRESA contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los representantes de la EMPRESA con el consentimiento o la tolerancia de Estas.
3. Cualquier acto de la EMPRESA, de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato o vincularse a la EMPRESA y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la EMPRESA no se allanen a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la EMPRESA o sus representantes al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte de la EMPRESA, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la EMPRESA, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la EMPRESA, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo vigente al suscribir esta convención, o cualquier falta



grave calificada como tal en pactos, fallos arbitrales, contratos individuales, Reglamento interno o la Convención Colectiva.

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

PARAGRAFO 2o.: En cualquier caso que un trabajador por accidente de trabajo deteriore o dañe herramienta o equipo de trabajo se le exonerará del pago de ésta después de comprobar debidamente que no hubo culpabilidad en sus labores. A ningún trabajador se le podrá descontar de su salario ningún daño, sin que no haya mediado autorización del trabajador.

Toda sanción impuesta a un trabajador, no se tendrá en cuenta después de doce (12) meses.

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

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

a. En los contratos de trabajo a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o de la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

b. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

1 Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviese un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviese más de un año de servicio y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salarios sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del numeral 1, y por cada uno de los años de servicio subsiguiente y proporcionalmente por fracción.

3. Si el trabajador tuviese más de cinco años de servicio continuos y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los

cuarenta y cinco (45) días básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

4. Cuando el trabajador hubiese cumplido diez (10) años continuos de servicio y fuere despedido sin justa causa, el juez del trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir o la indemnización en dinero prevista en el numeral anterior. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tener en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido podrá ordenar, en su lugar el pago de la indemnización.

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar a la EMPRESA una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. La EMPRESA depositará ante el juez el monto de esa indemnización descontándolo de lo que se adeuda al trabajador por prestaciones sociales, mientras la justicia decida.

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en los ordinales a y b, numerales 1,2, 3, 4, y 5, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura (Artículo 7o., Convención Colectiva 1998 - 2000).

La EMPRESA se compromete a garantizar la estabilidad en el trabajo a aquellos trabajadores que por cualquier causa sean detenidos preventivamente y aquellos con arrestos no superiores a los sesenta (60) días hábiles, quienes deberán ser reintegrados en las mismas condiciones en que se encontraban al ser revocada la medida preventiva.

## **CAPITULO X DISPOSICIONES GENERALES**

### ***Artículo 82). Regalo Navideño.***

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán anualmente para los regalos de los hijos de los trabajadores, la que se entregará los primeros días del mes de diciembre, NO ESTA EN PRESUPUESTO CORREGIR Y METERNOS ALA COMISIONla suma de doce millones setecientos sesenta y seis mil novecientos cincuenta y dos pesos (\$12.766.952.00), para el año 2001 y la suma de trece millones novecientos quince mil novecientos setenta y ocho pesos (\$13.915.978.00), para el año 2002.

PARAGRAFO 1: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje a cargo de cada EMPRESA para el pago de este

auxilio, que reconocerá y pagará cada EMPRESA de acuerdo con las sumas pactadas para cada año de vigencia será el aquí indicado:

EMPRESA de Energía de Pereira	25%
EMPRESA de Acueducto y Alcantarillado	25%
EMPRESA de Aseo	25%
EMPRESA Multiservicios	25%

ARTICULO NUEVO: FIESTA DE FIN DE AÑO: SEGÚN ACTA FINAL DE ACUERDO DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2008, ACUEDO 10º. SE ACUERDA QUE LA EMPRESA APORTARA LA SUMA DE TRES MILLONES DE PESOS (\$3.000.000.00) PARA LA FIESTA DE FIN DE AÑO DE LOS TRABAJADORES, DURANTE LA VIGENCIA DE LA CONVENCION COLCTIVA DE TRABAJO, ESTO ES ENTRE 2009 Y 2011; ESTE DINERO SERA ENTREGADO EN EL MES DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO.

**Artículo 83). Arrendamientos.**

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

**Artículo 84). Publicación.**

A partir del 1º de enero de 2001, se publicarán quinientos (500) folletos de la convención colectiva de trabajo pactada para 2001-2002, con la compilación de las diferentes convenciones y normas vigentes, para entregarlos a cada uno de los trabajadores el 30 de marzo de 2001. Los folletos restantes serán distribuidos así: Cuatrocientos (400) para SINTRAEMSDDES y Cien (100) para la EMPRESA.

**Artículo 85). Apropiación Presupuestal.**

Las EMPRESAS firmantes de ésta convención se comprometen a incluir en sus presupuestos anuales las partidas presupuestales que sean necesarias para cumplir con los derechos y obligaciones adquiridos con sus empleados y/o trabajadores y/o pensionados.

**Artículo 86). Vigencia.**

La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y/o acto jurídico que pone fin al presente proceso de negociación colectiva, será de TRES (3) años contados a partir del primero (1) de Enero de dos mil NUEVE (2009) y hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil ONCE (2011).

**Artículo 87). Compilación Y Redacción Final,**

Dentro de los sesenta (60) días hábiles siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las Comisiones Negociadoras actuales de las partes con plenas facultades, se encargarán de compilar, clasificar, ordenar en un solo texto todas las Convenciones Colectivas de Trabajo y/o acuerdos y/o laudos arbitrales.

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

Los negociadores acuerdan que se redactará una Convención Colectiva de Trabajo para cada una de la EMPRESA, la cual será depositada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una vez realizada la compilación, para lo cual se ha pactado un término de sesenta (60) días hábiles siguientes, contados a partir de la firma de la presente Convención.

Una vez leída y aprobada por unanimidad la presente Acta, se suscribe por los que en ella intervinieron. Quedando de esta forma cerrada la Etapa de Arreglo Directo, y con la finalidad de ser presentada y entregada ante el Ministerio de LA PROTECCION Social, Oficina Regional de Trabajo de Risaralda, para lo cual las partes acuerdan comisionar a la Doctora María Mercedes Ríos Ayala, representante por la EMPRESA y el señor Gerardo Santibañez Potes, en representación de la Organización Sindical.