

CAPITULO I

DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO

Artículo 1) RECONOCIMIENTO.

A partir del primero de Enero de 1998, LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA S.A. E.S.P. que en adelante se llamará LA EMPRESA, reconoce y acepta el 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 regirán 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 ingresen a laborar en ella y por lo tanto solo se entenderá con el Sindicato de Trabajadores de las Empresas SINTRAEMSDES.

PARÁGRAFO 1. A partir del Primero de Enero de 1998 La Empresa dará 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 regirá por la Constitución Política, la Ley y las normas que modifiquen, se celebra entre La EMPRESA DE ASEO 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 "SINTRAEMSDES", 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 1. La indemnización de que trata el presente artículo no se hará efectiva en ningún caso cuando sobre la misma materia y por las mismas razones se halla 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 2º del Código de Trabajo.

Artículo 4). APLICACIÓN.

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

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

Artículo 5). VINCULO LABORAL.

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

Artículo 6) CONTINUIDAD.

Los derechos, las prestaciones legales y extralegales del trabajador y/o 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 del 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.

Artículo 9). SUSTITUCION PATRONAL.

En caso de que la Empresa, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios debe 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, Chúcuas y el mantenimiento de los canales, colectores, tuberías de la ciudad, relacionados con recursos naturales, acueducto y alcantarillado mantenimiento de redes eléctricas 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.

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.

Las Empresas no tomarán 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 (Punto 27 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

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 reconocerán 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 cobija 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, las EMPRESAS ampliarán la cobertura de la actual póliza de Seguro de Vida de 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 proporcionara el servicio de vigilancia de la sede sindical durante las horas diurnas.

Artículo 16). DESIGNACIÓN.

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

Artículo 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 SINTRAEMSDES.

Artículo 18). PERMISOS Y VIATICOS SINDICALES.

La EMPRESA a partir del 1º de Enero de 2001, concederá permisos remunerados para ocho (8) socios de SINTRAEMSDES que no pertenezcan a una misma sección, para asistir o adelantar estudios sobre la materia y para congresos, comisiones y plenums.

A partir del 1o de enero del 2001 la cuantía estipulada para la vigencia de la Convención Colectiva de trabajo correspondientes a permisos y viáticos sindicales la suma de cuatro millones treinta y un mil seiscientos catorce pesos con treinta y cinco centavos (\$4.031.614,35), para el año 2001 y para el año 2002, se incrementará el equivalente del IPC. del año 2001, más 0,75%.

PARÁGRAFO 1º: 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.

PARÁGRAFO 2º: La Empresa concederá permiso permanente remunerado a un (1) directivo sindical, con el fin de atender los asuntos correspondientes al Sindicato, Federación y Confederación a que pertenezcan. Si hubieren más Directivos Sindicales la EMPRESA le dará permisos sindicales remunerados consistentes en las dos terceras partes (2/3) del permiso permanente remunerado.

PARÁGRAFO 3º: 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 Gestión Humana donde se considerará dicho permiso y se adelantarán los trámites respectivos ante la Gerencia General y el área o dependencia respectiva.

PARÁGRAFO 4º: La EMPRESA otorgará permisos permanentes remunerados 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.

PARÁGRAFO 5º: La EMPRESA otorgará el permiso sindical remunerado a los trabajadores que pertenezcan a la Junta Directiva de SINTRAEMSDES, y Comisión de Reclamos, para sus reuniones ordinarias y extraordinarias una vez por semana.

PARÁGRAFO 6º: 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.

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 este parágrafo incluyendo pasajes y viáticos.

En los permisos y viáticos sindicales se entenderá que será para el Directivo de Sintraemsdes elegido y no para el trabajador como en principio aparecía (Punto 25 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

ARTÍCULO 19). TRANSPORTE SINDICAL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva. La EMPRESA concederá para el año 2001 la suma de un millón doscientos diez mil (\$1.210.000) pesos m/cte. Mensual con destino a la cancelación del arrendamiento mensual de un medio de transporte para la directiva sindical. Para el año 2002 el valor mensual a otorgar por parte de la EMPRESA será de un millón trescientos dieciocho mil (\$ 1.318.000) pesos m/cte.

PARÁGRAFO: El porcentaje de participación del pago a que se refiere el presente artículo por cada una de la EMPRESA será del (25%) mensual.

El valor actual del transporte sindical de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo vigente, será adicionado en el año 2003 en la suma de CINCUENTA MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$50.000.00), suma que se pagará en forma mensual y se incrementará el 1° de enero del año 2004, por una sola vez y en un porcentaje igual al índice de precios al consumidos (IPC), certificado por el DANE para el año 2003 **(Punto 10 literal C del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).**

“Seguridad para los Directivos Sindicales: Con base en las recomendaciones dadas por la Comisión Interamericana de la Organización de Estados Americanos, en lo que tiene que ver en proporcionar los medios suficientes para salvaguardar la vida de los Dirigentes Sindicales de Sintramesdes, las Empresas se comprometen a los treinta días de la firma del Acta Final, a contratar una camioneta doble cabina en buen estado a Sintramesdes Subdirectiva Pereira, cuyos gastos de mantenimiento y operación estarán a cargo de las Empresas, esto con el fin de proporcionar medios de seguridad para la dirigencia sindical”. **(Punto 26° Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

“Se acuerda entre las partes que este beneficio sindical hace referencia a la contratación de un medio de transporte para la Directiva Sindical y para el caso que nos ocupa corresponde a la contratación de una camioneta doble cabina en buen estado que brinde seguridad a la Directiva Sindical” **(Punto 1 del Acta de Acuerdo Extra Convencional de marzo 3 de 2010).**

“Clarificado este punto convencional, la Empresa pagará las cuentas de cobro que Sintraemsdes presente, teniendo en cuenta que para el 2010 se tendrá como base el valor que corresponda al año 2009, incrementado en el IPC del 2009 (2%), según lo dispuesto en el punto 5° del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008 –Incrementos de Auxilios-” **(Punto 1 del Acta de Acuerdo Extra Convencional de marzo 3 de 2010).**

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.

ARTÍCULO 21). CAPACITACIÓN SOBRE EL TRABAJO:

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

“CONMEMORACION DEL DIA MUNDIAL DE LA CLASE OBRERA. La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP, aportará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira para conmemorar el Día Mundial de la Clase Obrera, una suma de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000.00) para el año 2009; dicho valor se incrementará para los años 2010 y 2011 de acuerdo con el IPC del año inmediatamente anterior” **(Punto 7° del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**

"Día Institucional. Las Empresas aportarán la suma de \$12.000.000 (doce millones de pesos) anuales, con destinación a la realización de estas jornadas institucionales con las comunidades". **(Punto 11º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"DIA INSTITUCIONAL. La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP, aportará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, para la celebración del Día Institucional una suma de dos millones de pesos (\$2.000.000) anuales durante la vigencia de la convención colectiva" **(Punto 10º del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**

ARTICULO 22). REPARACIONES LOCATIVAS Y DOTACION 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) de pesos y dos (2) computadores, para la realización del proyecto educativo a desarrollarse en el inmueble ubicado en la calle 35 # 5b-27 de propiedad de la organización sindical.

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

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

"Reparaciones Locativas Sede Sindical y Escuela Sindical. Las Empresas se comprometen a desarrollar las siguientes obras en cada una de las Sedes:

- Arreglo de techo
- Cielo rasos
- Baños
- Pintura"

(Punto 9º del Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

"REPARACIONES LOCATIVAS. La Empresa de Aseo de Pereira S.A ESP, aportará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, para ejecutar en la Sede Recreacional La Siria y La Cabaña el Cedral obras civiles relativas a arreglos de techos, cielos rasos, baños, pintura, en el segundo semestre de año 2009, por única vez, la suma de veintiún millones quinientos mil pesos (\$21.500.000), y en el primer semestre del año 2010, por única vez, la suma de veintiún millones de pesos (21.000.000)". **(Punto 11 del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**

CAPITULO III

AUXILIOS BONIFICACIONES E INCENTIVOS

ARTICULO 23). AUXILIO DE TRANSPORTE. La EMPRESA pagará a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, 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) para el año 2002.

PARÁGRAFO 1°: Para el pago del subsidio de transporte no habrá límite de estabilidad.

PARÁGRAFO 2°: Si en el futuro la ley mejora esta prestación, la EMPRESA procederá de inmediato de acuerdo con lo que ésta disponga.

PARÁGRAFO 3°: A los treinta (30) días de entrar en funcionamiento el Nuevo Relleno Sanitario proporcionará transporte a los trabajadores que laboren allí y desde el sitio que la EMPRESA determine.

"Subsidio de Transporte. La Empresa incrementará el valor del subsidio de transporte vigente para el año 2002, en porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC,), certificado por el DANE para el año 2002. Este incremento lo efectuará la empresa el 1^o de enero del 2003, por una sola vez. El valor para el 2003 de subsidio de transporte, será incrementado el 1^o de enero del 2004, por una sola vez, en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (I.P.C,), certificado por el DANE para el año 2003" **(Punto 8 del Acta de Acuerdo Extraconvencional de diciembre 30 de 2002).**

"Auxilio de Transporte. Se acuerda un incremento en el auxilio de transporte para el 2005 para todo el personal del IPC del año 2004; para el año 2006 el incremento del IPC del año 2005; para el año 2007 el incremento del IPC del año 2006; para el año 2008 el incremento del IPC del año 2007. Siempre y cuando no supere el 6.3%". **(Punto 4° del Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"Auxilio de Transporte para Trabajadores Nuevos. Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2005, se les pagará por concepto de auxilio de transporte la suma de CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS M/L (\$44.500). Durante la vigencia de la presente convención, el incremento será el de ley". **(Punto 18 del Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"Auxilio de Transporte. La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP otorgará a los trabajadores oficiales un incremento en el auxilio de transporte en el año 2009 del 10%; en el año 2010 el incremento del IPC del año 2009; en el año 2011 el incremento del IPC del año 2010". **(Punto 4° del Acta de Acuerdo Extra Convencional de Diciembre 30 de 2008).**

ARTICULO 24). AUXILIO DE ANTEOJOS. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, La Empresa reconocerá el auxilio de anteojos así:

Para el año 2001 la suma de setenta y cinco mil diez y ocho pesos (\$ 75.018) y ochenta y un mil setecientos setenta pesos (\$ 81.770) para el año 2002.

ARTÍCULO 25). AUXILIO DE MONTURA. A partir de la presente vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá el auxilio de montura así:

Para el personal que labora exponiendo la vista como soldadores, esmeril, instalación de contadores, sílice. Para el año de 2001 la suma de setenta y cinco mil dieciocho pesos (\$ 75.018), y ochenta y un mil setecientos setenta pesos (\$ 81.770) para el año 2002.

ARTÍCULO 26). AUXILIO DE MATRIMONIO.

Para el trabajador que contraiga matrimonio se le concederán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, permiso que deberá disfrutarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la celebración del evento. Esta fecha deberá ser notificada anticipadamente en la oficina de Recursos Humanos de la EMPRESA.

Igualmente se reconocerá durante el año 2001 la suma de cincuenta y seis mil ochocientos noventa pesos (\$ 56.890) y sesenta y dos mil diez pesos (\$ 62.010) para el año 2002.

ARTÍCULO 27). 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 2001 la suma de sesenta mil novecientos cincuenta pesos (\$ 60.950), para el año 2002 la suma de sesenta y seis mil cuatrocientos treinta y seis pesos (\$ 66.436).

a. Cuando se trata 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 antes 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 este 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, 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 más de un año que el trabajador está separado del hogar de su esposa.

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

ARTÍCULO 28). 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 seiscientos sesenta y seis mil ochocientos ochenta y seis pesos (\$666.886) para el año 2001, la suma de setecientos veinte seis mil novecientos seis pesos (\$ 726.906) para el año 2002.

b. Por muerte de los padres la suma de quinientos ochenta y dos mil cuatrocientos setenta y siete pesos (\$ 582.477) para el año 2001, seiscientos treinta y cuatro mil novecientos pesos (\$ 634.900) para el año 2002.

c. Por muerte de un hijo cuando no medien más de treinta días entre la fecha de nacimiento y muerte oficialmente registrada la suma de doscientos noventa y ocho mil siete pesos (\$ 298.007) para el 2001, trescientos veinticuatro mil ochocientos veintiocho (\$ 324.828) pesos para el 2002.

2. AL CONYUGUE.

Al compañero (a) permanente del trabajador legalmente registrado en LA EMPRESA, a los hijos o padres del trabajador, esto último de no existir ninguno de los anteriores según el caso, por muerte del trabajador, la suma de un millón doscientos cincuenta y nueve mil seiscientos sesenta y nueve pesos (\$ 1.259.769.00) para 2001, un millón trescientos setenta y tres mil ciento cuarenta y ocho (\$ 1.373.148) para el año 2002.

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 (5) días hábiles sí es fuera del Departamento.

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

PARÁGRAFO: 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 esté 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 suministrará alimentación y sucesivamente cada seis (6) horas en caso que la emergencia persista.

ARTICULO 32). BONIFICACIÓN.

Los conductores de nivel oficial que a Diciembre 31 de 1997 devengan un salario de: \$360.489 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 tengan que cumplir, el personal que transporte o movilice dentro de las labores que éste ejecute, perderá la Bonificación.

ARTICULO 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 sus 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 esta acondicionando unos 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 reconocerá a sus trabajadores las siguientes rebajas en los servicios públicos:

Servicio de energía 80% hasta 500kwh mensuales. Servicios de acueducto 80% mensuales hasta 50 MTS 3. Cargo Fijo telefónico 50% mensual. Servicios de alcantarillado 50% mensual. Servicio de aseo 80% mensual.

A partir del 1º de enero de 1991 la EMPRESA financiará el valor total de las matrículas de telefónica, 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 1991-92.

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.

“Incentivos. Rebaja de Servicios. Se deja constancia que es solo para los trabajadores que actualmente gozan de este beneficio y su utilización es exclusiva para tarifa residencial” (Punto 6º Acta de Acuerdo Final de Febrero 7 de 2005).

ARTICULO 35). INCENTIVO PARA LICENCIA DE CONDUCCIÓN.

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

“INCREMENTOS DE AUXILIOS: La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP incrementará los auxilios y puntos económicos, cada uno de la siguiente forma: para el año 2009, el valor correspondiente a la vigencia 2008 incrementado por el IPC del 2008; para el año 2010, el valor correspondiente al 2009 incrementado por el IPC del 2009; para el año 2011 el valor del 2010 incrementado por el IPC del año 2010; exceptuando auxilio de transporte, Centro Médico; Conmemoración del Días Mundial de la Clase Obrera y Día Institucional”. **(Punto 5º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**

CAPITULO IV EDUCACION

ARTICULO 36). CURSOS DE CAPACITACIÓN.

La EMPRESA pedirá 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.

PARÁGRAFO. La EMPRESA con el propósito de elevar la productividad, la eficiencia y eficacia para beneficio de la comunidad, sin menos cavar derechos y prestaciones de los trabajadores, adelantará e implementará 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 así:

1º) Para Prekinder, Kinder y Primaria un valor mensual de trece mil ciento dieciocho pesos (\$ 13.118) mensuales para el año 2001 y la suma de catorce mil doscientos noventa y nueve (\$ 14.299) mensuales para el año 2002.

2º.) Para secundaria, un valor mensual de quince mil trescientos veintiséis pesos (\$ 15.326) mensuales para el año 2001 y la suma de dieciséis mil quinientos nueve pesos (\$ 16.509) mensuales para el año 2002.

3º.) Para Universidad, la suma de diez y seis mil novecientos ochenta y un pesos (\$ 16.981) mensuales, para año 2001 y la suma de diez y ocho mil quinientos nueve pesos (\$18.509) mensuales para el año 2002.

4º.) Escuela, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial, la suma de once mil ciento noventa y cinco pesos (\$ 11.195) mensuales, para el año 2001 y la suma de doce mil doscientos tres pesos (\$ 12.203) mensuales, para el año 2002

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

MATRICULAS. Prekinder, Kinder y Primaria 100%, 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 a lo establecido para el grupo en que se está cursando el estudio.

PARÁGRAFO 2º: El valor de los auxilios no reclamados serán destinados para la adecuación del centro de capacitación de la EMPRESA.

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

PARÁGRAFO 4°: 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 solicitudes de auxilios Educativos, los primeros podrán ser trasladados a los segundos o viceversa según las necesidades, en aplicación al principio de la compensación de obligaciones.

PARÁGRAFO 5°: 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 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 a 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.

PARÁGRAFO 6°: Los auxilios se pagarán durante diez (10) mensualidades en el año.

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

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

PARÁGRAFO 9°: Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, el número de auxilios que reconocerá y pagará cada EMPRESA serán los aquí indicados:

CONCEPTO	ENERGÍA	ACUED. ALC	ASEO	MULTISER
PREKINDER, KINDER 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

OJO: Existe el Acuerdo No. 001 de marzo 27 de 2001, suscrito por la Comisión de Becas y Auxilios Educativos, el cual no fue retomado en la Convención Colectiva de Agosto 16 de 2001, pero se han presentado solicitudes de auxilios con base en dicho acuerdo.

ARTÍCULO. 38). ÚTILES ESCOLARES.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán anualmente el auxilio de útiles escolares así:

La suma de quince millones cuatrocientos veinticinco mil ciento nueve pesos (\$15.425.109) para el año 2001 y la suma de dieciséis millones ochocientos trece mil trescientos sesenta y nueve pesos (\$16.813.369) para el año 2002.

PARÁGRAFO 1º: 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 ENERGIA DE PEREIRA 36%

EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO 38.61%

EMPRESA DE ASEO 17.13%

EMPRESA DE MULTISERVICIOS 8.26%

PARÁGRAFO 2º: Este auxilio será entregado a la organización sindical el quince de febrero de cada año y su utilización será auditada por la EMPRESA

"a. Útiles Escolares: El valor actual del aporte por útiles escolares a cargo de la Empresa, de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente, será adicionado por una sola vez en el 2003 con la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000), el valor resultante para el año 2003, se incrementará el 1º de enero de 2004 por una sola vez, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año 2003". (Punto 10, literal a del acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).

ARTICULO 39). APRENDICES SENA.

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

A partir del 1 º 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%) de los patrocinios para el área operativa y el cincuenta por ciento (50%) para el área administrativa.

"ESCUELA SINDICAL: La Empresa hará un aporte por este concepto por CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) por una sola vez durante la vigencia 2003-2004 de la Convención. Así mismo y durante la vigencia 2003-2004 de la Convención y por una sola vez, la Empresa donará a la escuela sindical dos (2) computadores". (Punto 10º literal e Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).

"Instrumentos Musicales: Las Empresas se comprometen a aportar para la orquesta, los siguientes instrumentos musicales nuevos y de buena calidad: una guitarra eléctrica, un juego de bongoes, un bajo eléctrico, una consola de 6 salidas para sonido, dos trompetas y cinco micrófonos". (Punto 21º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de

2005).

“PROGRAMA RADIAL LA VOZ DEL USUARIO. Se apoyará con pautas publicitarias por parte de cada una de las Empresas”. (Punto 8º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 07 de 2005).

“PROGRAMA DE TELEVISION Y RADIO. La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP, apoyará con pautas publicitarias a SINTRAEMSDDES Subdirectiva Pereira, en los programas de difusión de las actividades que realice la Organización Sindical”. (Punto 6º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).

CAPITULO V
RELACIONES
CONTRACTUALES

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

ARTÍCULO 40). VINCULACIÓN PERSONAL.

A partir del 1o de enero de 1998, la EMPRESA conformará un banco de pruebas técnica – 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 SINTRAEMSDDES. 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 puntos.

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 psicológica 10/100 puntos.

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 establecerá 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 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.

Los contratos de barrido con las Juntas de Acción Comunal de los Barrios de estrato bajo y marginado continuarán en la medida que las EMPRESAS lo consideren necesario.

PARÁGRAFO 1º: La EMPRESA continuará conservando el número de trabajadores con igual proporción a la existente 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.

ARTICULO 44). NIVELACIÓN E INCONSISTENCIAS.

Los casos que se presenten 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 53.

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.

“Inconsistencias: Se fija un término de 150 días calendario a partir de la firma de la presente acta, para resolver las inconsistencias existentes en las diferentes Empresas” (Punto 13 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

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.

“Estabilidad Laboral: La Empresa solamente podrá dar por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores activos a 31 de diciembre del año 2004, cuando exista una justa causa debidamente comprobada, en los términos y procedimientos establecidos en la ley o en la Convención Colectiva de Trabajo. Si se comprueba despido sin justa causa el trabajador será reintegrado. El presente punto no aplica para trabajadores de dirección, manejo y confianza”. (Punto 22º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

CAPITULO VI
PAGOS Y PRESTACIONES
A TRABAJADORES

ARTÍCULO 48). INCREMENTO SALARIAL.

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 el 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 de once (11%) por ciento aplicable a partir del primero (1º) 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 1º de enero del dos mil dos (2002).

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

"Aumento de Salarios. El 1º de enero del año 2003 y por una sola vez, la Empresa aumentará los salarios básicos de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2002"

"El 1º de enero del año 2004 y por una sola vez, la Empresa aumentará los salarios básicos de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año 2003" (Punto 6º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).

"Incremento Salarial. Se acuerda un incremento salarial para el 2005 para todo el personal, del IPC del año 2004 + 1 punto, siempre y cuando no sobre pase el 6.3%; para el año 2006 el incremento del IPC del año 2005 + 1 punto; para el año 2007 el incremento del IPC del año 2006 + 1 punto; para el año 2008 el incremento del IPC del año 2007 + 1 punto. Siempre y cuando no superen el 6.3% para los años que dure la convención" **(Punto 3º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"Incremento Salarial: La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP, otorgará un incremento salarial para los trabajadores oficiales en el año 2009, del IPC del 2008 más 1 punto; en el año 2010 del IPC del año 2009 más 1 punto; en el año 2011 del IPC del año 2010 más 1 punto". **(Punto 3º del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de**

2008).

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.

PARÁGRAFO 1º: En caso de que el IPC 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

"Salario de Enganche Convencional: A partir del primero de enero de 2005, el salario mínimo convencional para los trabajadores que ingresen a cada una de las Empresas, será la suma de quinientos veinte mil pesos m/l (\$520.000) mensuales". (Punto 15º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

ARTICULO 49). PAGO QUINCENAL.

A partir del 1º de enero del 2001, la EMPRESA pagará en forma quincenal.

ARTÍCULO 50). MANEJO DE CUENTA.

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 se pagarán 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.

ARTICULO 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 el permiso remunerado y oír el concepto que al respecto le presente SINTRAEMSDDES.

ARTICULO 54). RECARGOS NOCTURNOS.

La Empresa remunerará el trabajo nocturno y suplementario, tal como lo estipulan los Artículos 168, 169 y 170 del CST, 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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). SOBRE SUELDOS.

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

Al personal que labora en aguas negras, tanques, bocatomeros y trabajadores que laboran 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 dos mil trescientos setenta y seis pesos (\$2.376) diarios para el año 2001 y la suma de dos mil quinientos noventa pesos (\$2.590) diarios, para el año 2002.

A los conductores que manejen vehículos pesados de dos ejes y equipos especiales: grúa, montacargas, compresor y retroexcavadora; la suma de quinientos doce pesos (\$512) diarios para el año 2001 y la suma de quinientos cincuenta y ocho pesos (\$558) diarios para el año 2002.

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 Tribunales, La Suiza, El Retén, San José, el valor de seis mil cuatrocientos noventa y nueve pesos (\$6.499) diarios para el año 2001; siete mil ochenta y cuatro pesos (\$ 7.084) diarios para el año 2002.
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 cuatro mil trescientos treinta y dos pesos (\$4.332.) diarios para el año 2001 y cuatro mil setecientos veintidós pesos (\$4.722.) diarios para el año 2002.

“Viáticos. El valor actual de los viáticos sindicales y el de los trabajadores del sector rural, de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo vigente, se incrementará por una sola vez, para el año 2003, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC), certificado por el DANE para el año 2002”. **(Punto 9º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).**

“Viáticos y Sobresueldo para trabajadores nuevos: Los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2005, que por sus labores generen viáticos y sobresueldos, se les pagara el cincuenta por ciento (50%) del valor pactado para los ingresados antes del 1º de enero del año 2005”. **(Punto 19 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

ARTÍCULO 59). DOTACIÓN.

A partir del 1º de enero de 1998; la EMPRESA se obliga a suministrar a los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva de Trabajo, la dotación de que trata la Convención Colectiva de 1994 en tela índigo.

La EMPRESA dotará a los trabajadores de recolección de aseo, de un par de zapatos más, fuera de la dotación a la que tiene derecho actualmente.

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 y a 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 femenino del barrido, de la Sección de Aseo, se le dará anualmente cinco (5) uniformes.

PARAGRAFO 2º: Al personal que haya cumplido su periodo de prueba se le entregará la dotación de que trata este artículo.

PARÁGRAFO 3º: 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, ésta concederá descanso remunerado de cinco (5) días durante la última semana del año. Dichos días serán hábiles.

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

"FIESTA DE FIN DE AÑO. La Empresa de Aseo de Pereira S. A. ESP aportará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, para la fiesta de fin de año que celebrará a sus trabajadores oficiales, una suma de un millón quinientos mil pesos (\$ 1.500.000) para el año 2009; dicho valor se incrementará para los años 2010 y 2011 de acuerdo con el IPC del año inmediatamente anterior. La suma correspondiente a cada año será entregada en el mes de Noviembre". **(Punto 8º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**

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 falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición del patrono.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad 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 de 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). **(Este artículo fue modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002).**

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario al 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.

ARTICULO 62). PRIMA DE SERVICIOS.

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

ARTICULO 63). PRIMA DE NAVIDAD.

A partir del 1° 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.

ARTICULO 64). PRIMA DE VACACIONES.

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

"Prima de Vacaciones para trabajadores nuevos: Los trabajadores que ingresen a partir de 01 de enero del año 2005, recibirán una bonificación consistente en doce (12) días de salario, a partir del segundo año de su ingreso, esta bonificación no constituye factor salarial. (Punto 16 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

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 ANTIGÜEDAD para los trabajadores que tengan más de ocho (8) años continuos o discontinuos de cuarenta (40) días de salario.

"Prima de Antigüedad para los trabajadores nuevos: Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2005, recibirán bonificación quincenal así:

A los 5 años de labores diez (10) días de salario, por diez años de servicio doce (12) días de salario, por 15 años de servicio catorce (14) días de salario, por 20 años de servicio catorce (14) días de salario y de 20 años en adelante 14 días de salario. Esta bonificación no contribuye factor salarial". (Punto 17 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

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.

ARTICULO 66). LIQUIDACIONES PARCIALES DE CESANTÍAS.

A partir del 1° 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.

PARÁGRAFO 1°: El mismo Comité del Fondo de Vivienda, asistirá a la reunión de

liquidación parcial 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.

PARÁGRAFO 2º: Durante la vigencia de esta convención, las EMPRESAS incluirán dentro de su presupuesto la suma de seiscientos ochenta y cuatro millones doscientos cincuenta y cinco mil pesos (\$684.255.000) para atender liquidaciones parciales de 2001; durante el año 2002 la suma anterior se incrementarán en el IPC.

PARÁGRAFO 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.

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

ARTÍCULO 67). FONDO DE VIVIENDA Y ASISTENCIA SOCIAL.

Las EMPRESAS reconocerán y pagarán la suma de ochenta y cuatro millones doscientos sesenta y siete mil setecientos cuarenta y seis pesos (\$ 84.267.746) para el año 2001; para el año 2002 será noventa y un millones ochocientos cincuenta y un mil ochocientos cuarenta y tres pesos (\$ 91.851.843).

PARÁGRAFO 1º: 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 de Multiservicios 8.26%

PARÁGRAFO 2º: Dicho Comité estará conformado por dos (2) Representantes de la administración y dos (2) Representantes de SINTRAEMSDES

PARÁGRAFO 3º: Cuando por circunstancias de iliquidez del fondo, no se pueda conceder los préstamos en un tiempo de dos meses, contados a partir de la fecha de la solicitud por parte del trabajador, esta situación le dará derecho de 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.

"Fondo Rotatorio de Vivienda y Asistencia Social. Se congela el incremento para los años 2005 y 2006; para los años 2007 y 2008 se incrementará el 5% para cada año". (Punto 7º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

"REGLAMENTACIONES. Una Comisión conformada por dos representantes de la Empresa de Aseo de Pereira SA ESP y dos representantes de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, reglamentarán el otorgamiento de préstamos del Fondo Rotatorio de Vivienda y Asistencia Social, así como el otorgamiento de Becas y Útiles Escolares". (Punto 12º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).

ARTÍCULO 68). FONDO DE SOLIDARIDAD.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán al fondo de Solidaridad la suma de diez millones ciento doce mil ciento treinta pesos (\$10.112.130) para el año 2001 y la suma de once millones veintidós mil doscientos veintidós pesos (\$ 11.022.222), para el año 2002.

PARÁGRAFO 1º: 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 de Multiservicios 8.26%

Dicho fondo será manejado por una Junta Directiva, conformada por dos (2) representantes de las EMPRESAS, dos 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 lavado, valor ocasionado por accidentes, incendios o terremotos, etc.

ARTÍCULO 69). 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 la esposa, compañera e hijos, por partes iguales entre la EMPRESA y el trabajador; para padres, asumiendo la EMPRESA el 40% del valor. SINTRAEMSDDES y la Coordinación de Recursos Humanos, coordinarán ante Comfamiliar todo lo relacionado con este punto de la Convención.

"Plan Complementario de Salud: Las Empresas subsidiarán a los trabajadores en un 50% para el Plan Complementario en Salud PLAN QUIMBAYA". (Punto 12 Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

ARTÍCULO 70). FONDO DE DEPORTES.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán anualmente al fondo de deportes la suma de veinticinco millones doscientos ochenta mil trescientos veinticuatro pesos (\$25.280.324) para el año 2001 y la suma de veintisiete millones quinientos cincuenta y cinco mil quinientos cincuenta y tres pesos (\$ 27.555.553), para el año 2002.

PARÁGRAFO 1º: 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 de Multiservicio 8.26%

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

PARÁGRAFO 3º: La sede social de La Camelia y los haberes que administraba la actual Junta, seguirán al manejo de la Junta que se nombre.

PARÁGRAFO 4º: Las EMPRESAS entregan a SINTRAEMSDDES 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 instalarán en la sede con los servicios públicos domiciliarios.
- c. Las EMPRESAS habilitarán la carretera por la vía de Cerritos y Belmonte bajo.
- d. SINTRAEMSDDES podrá de manera inmediata la Sede en condiciones de uso funcional.
- e. La administración y mantenimiento de la Sede será por cuenta y riesgo de SINTRAEMSDDES. La vigencia será por parte de las EMPRESAS.
- f. SINTRAEMSDDES 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 SINTRAEMSDDES podrán darle a la Sede una destinación distinta a la aquí prevista.

ARTÍCULO 71). SEDE RECREACIONAL.

Las EMPRESAS de manera conjunta se comprometen a realizar por una sola vez, las siguientes obras en la sede recreacional, ubicada en los terrenos de la Subestación Belmonte, Finca La Siria: cerramiento externo técnico y ambiental adecuado, cerramiento de la piscina, 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, entregarán 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) M/cte. Los suministros se entregarán de la siguiente forma:

Durante el año 2001, materiales hasta por una valor de doce millones de pesos (\$12.000.000); para el año 2002 materiales hasta por ocho millones de pesos (\$8.000.000) M/cte.

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

"LA SIRIA: La Empresa dará con destino a La Siria, la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000) por una sola vez durante la vigencia 2003-2004 de la Convención".
(Punto 10º, literal d del Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).

"Cabaña El Cedral. Las Empresas se comprometen a reparar el techo, puertas y fachada".
(Punto 10º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

"Sede Recreacional La Siria: Las Empresas se comprometen a terminar lo que resta del Salón Central con todos sus acabados durante el primer año de la vigencia de esta

convención. Se comprometen a la construcción de una cancha de tenis". (Punto 20° del Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

"Sede Recreacional La Camelia: En el supuesto de que la Sede la Recreacional La Camelia pase a ser administrada por otro ente designado por la administración municipal, el personal de vigilancia que allí presta sus servicios pasarán inmediatamente a donde Sintraemsdes destine, siempre y cuando realicen las mismas actividades de la Camelia". (Punto 23° Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

ARTÍCULO 72). MANEJO, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS FONDOS.

De manera conjunta la EMPRESA 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.

"FONDOS Y OTROS. Fondo de Solidaridad, Deportes, PAT y el Centro Médico. El valor que actualmente paga la Empresa por los conceptos aquí enunciados, en las mismas condiciones de tiempo, modo y lugar, se seguirán pagando incrementados por una sola vez para el año 2003, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2002. El valor para el 2003 de este derecho, será incrementado el 1° de enero de 2004 por una sola vez, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE para el año 2003". (Punto 10° literal f Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).

"FONDO DE PENSIONES. La Empresa de Aseo de Pereira SA, incrementará anualmente el Fondo de Pensiones". (Punto 9° Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).

CAPITULO VII PENSIONES

ARTÍCULO 73). 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 (20) veinte 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 posterioridad a esta Convención ingresen a las mismas, éstas concederán y pagarán la pensión de jubilados con veinte años (20), continuos o discontinuos de servicios, al cumplir cincuenta y cinco años (55) de edad si es hombre, y cincuenta años (50) 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 garantizará para todos los trabajadores que a la fecha en 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 (60) años de edad o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicio de la EMPRESA, la pensión de jubilación empezará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los 50 años de edad o desde la fecha de despido, y 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.

ARTÍCULO 74). 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 fallecieren, 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.

ARTICULO 75). 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.

ARTICULO 76). 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 77). SEGURIDAD INDUSTRIAL, HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL.

La EMPRESA creará el Comité de Seguridad Industrial y en el 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 obliga 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) para el año 2001; y la suma de once millones doscientos cinco mil novecientos veinticinco pesos (\$11.205.925) 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.

PARAGRAFO 1º: Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el porcentaje 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 de Multiservicio 8.26%

4. La EMPRESA se obligará a garantizar la consulta y tratamientos a los trabajadores en los casos de medicina laboral, en los que se demuestren que salen de 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 a 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 "ARP" correspondiente.

ARTÍCULO 78). COPAGOS A LAS EPS.

La EMPRESA a través de las Coordinaciones de Recursos Humanos vigilará 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.

“Salud y Seguridad Social. Las Empresas se comprometen a gestionar con las EPs, en las cuales tienen afiliados trabajadores, la entrega oportuna de medicamentos, agilizar cirugías, exámenes de laboratorio, etc”. (Punto 24º del Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).

ARTÍCULO 79). 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 cuatro millones ciento doce mil doscientos sesenta y seis pesos (\$4.112.266) para el año 2001, y la suma de cuatro millones cuatrocientos ochenta y dos mil trescientos setenta pesos (\$4.482.370) para el año 2002.

“La Empresa de Aseo de Pereira SA ESP, aportará a SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira para el Centro Médico, una suma de dos millones de pesos (\$2.000.000) en cada año de vigencia de la Convención Colectiva”. (Punto 5º literal 2º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 80). 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. Comité 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 señaladas 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 las 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. Procedimientos.

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 (5) días hábiles el trabajador inculcado 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 inculcado 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 oirá previamente a los representantes de SINTRAEMSDES.

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

La EMPRESA 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 la 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 inejecución 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, deberá 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 allane 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 dan 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 esta indemnización descontándola 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 81). REGALO NAVIDEÑO.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las EMPRESAS reconocerán y pagarán anualmente para el regalo navideño la suma de doce millones setecientos sesenta y seis mil novecientos cincuenta y dos pesos (\$12.766.952) para el año 2001, y la suma de trece millones novecientos quince mil novecientos setenta y ocho pesos (\$13.915.978) para el año 2002.

PARAGRAFO 1º: 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 de Multiservicio 25%

ARTICULO 82). 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 arrendamientos 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.

ARTICULO 83). PUBLICACIÓN.

A partir del 1o de enero de 2001, se publicarán ciento cincuenta (150) 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.

ARTICULO 84). APROPIACIÓN PRESUPUESTAL.

Las EMPRESAS firmantes de esta convención, se compromete 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 85). 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 dos (2) años contados a partir del primero (1) de Enero de dos mil uno (2001) y hasta el treinta y uno (31) de Diciembre de dos mil dos (2002).

"PRORROGA Y VIGENCIA. La convención Colectiva vigente y sus posteriores acuerdos extraconvencionales, continuarán vigentes durante TRES (3) años contados a partir del 10 de enero de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2011, con las modificaciones y adiciones que establecen más adelante, en este documento".

ARTICULO 86). COMPILACION Y REDACCION 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 y ordenar en un solo texto todas las Convenciones Colectivas de Trabajo y/o acuerdo 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 y Seguridad Social para cada una de las EMPRESAS, la cual será depositada en el Ministerio del 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 Trabajo y Seguridad Social, Oficina Regional de Trabajo de Risaralda, para lo cual las partes acuerdan comisionar a la Doctora Ludivía Torres Correa, representante por la EMPRESA y el señor Orlando Ospina Loaiza, en representación de la organización sindical.

DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE RISARALDA.

PEREIRA AGOSTO 16 DE 2001.

EN LA FECHA SE HIZO PRESENTE EL SEÑOR GERARDO HERNAN SANTIBAÑEZ POTES, IDENTIFICADO CON LA CC # 10.087.279 DE PEREIRA EN SU CONDICION DE PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS DE COLOMBIA "SINTRAEMSDS" SUBIRECTIVA PEREIRA CON EL FIN DE DEPOSITAR LA COMPLICACION DE LA CONVENCION COLECTIVA Y CONVENCIONES COLECTIVAS ANTERIORES DANDO CUMPLIMIENTO AL ACTA FINAL DE ARREGLO DIRECTO DE LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES FIRMADO EL 16 DE MAYO DE 2001 EN SU ARTICULO 2 "COMPILACION Y REDACCION FINAL" CORRESPONDIENTE A LA EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA SA ESP.

HORA: 5:00 PM

SR. ORLANDO OSPINA LOAIZA
PRESIDENTE

GUISELLY VASQUEZ ESPINOSA
SECRETARIA

"Redacción del Texto de la Convención: Las partes designarán una comisión que será integrada por representantes de cada una de ellas y a quienes ellas designen como asesores, comisión que tendrá por objeto darle una nueva redacción a la Convención, con el

fin de evitar que existan dentro del cuerpo de la misma, artículos, cláusulas o normas convencionales ambiguas, oscuras o que por su redacción puedan causar conflictos de interpretación y de alcance. Este trabajo incluye la recopilación en un solo cuerpo todas las normas de contenido convencional vigentes entre las partes y se adecuará para que sea efectiva sólo para la Sociedad EMPRESA DE ASEO DE PEREIRA SA ESP y el resultado debe concluirse en la primera quincena de febrero de 2003". **(Punto 4º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2002).**

"Se acuerda que en el término de sesenta (60) días de la firma del acta final se levantará un solo texto de convención colectiva que regirá para la empresa pactante, donde se hará la redacción y revisión semántica en una comisión de dos representantes de la empresa y dos representantes del sindicato". **(Punto 1º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"Se acuerda que la Convención Colectiva de Trabajo resultante de esta negociación, será la actualmente vigente en su texto y en su contenido, con las modificaciones y adiciones de que se hablará más adelante. Los puntos no tratados en las actuales conversaciones seguirán vigentes" **(Punto 2º Acta de Acuerdo Extra Convencional de febrero 7 de 2005).**

"COMPILACION Y REVISION SEMANTICA. En el término de noventa (90) días siguientes a la firma de esta Acta Final, una comisión conformada por dos representantes de la Empresa de Aseo de Pereira SA ESP y dos representantes de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES Subdirectiva Pereira, levantará un solo texto de Convención Colectiva que regirá para la Empresa de Aseo de Pereira SA ESP". **(Punto 2º Acta de Acuerdo Extra Convencional de diciembre 30 de 2008).**