

INDICE

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRBAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA MULTISERVICIOS S.A. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PUBLICOS AUTONOMOS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS DE COLOMBIA “SINTRAEMSDES” SUBDIRECTIVA PEREIRA”

CAPITULO I

DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO

- ARTÍCULO 1: RECONOCIMIENTO**
- ARTICULO 2. OBJETIVO**
- ARTÍCULO 3: ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO**
- ARTÍCULO 4: APLICACIÓN**
- ARTÍCULO 5: VÍNCULO LABORAL**
- ARTÍCULO 6: ESTABILIDAD LABORAL**
- ARTÍCULO 7: CONTINUIDAD**
- ARTÍCULO 8: FAVORABILIDAD**
- ARTÍCULO 9: DERECHO DE INFORMACIÓN**
- ARTÍCULO 10: SUSTITUCIÓN PATRONAL**

CAPITULO II

DERECHOS GARANTÍAS SINDICALES

- ARTÍCULO 11: IMAGEN SINSICAL INSTITUCUONAL**
- ARTÍCULO 12: PROGRAMA DE TELEVISIÓN Y RADIO DEL SINDICATO**
- ARTÍCULO 13: FUERO SINDICAL**
- ARTÍCULO 14: COMPROMISO DE NO REPRESALIAS**
- ARTÍCULO 15: SEGURO DE VIDA Y OTROS AMPAROS**
- ARTÍCULO 16: BENEFICIO SINDICAL**

ARTÍCULO 17: DESCUENTOS PARA EL SINDICATO
ARTÍCULO 18: PERMISOS Y VIÁTICOS SINDICALES
ARTÍCULO 19: TRANSPORTE SINDICAL
ARTÍCULO 20: LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
ARTÍCULO 21: CAPACITACION SOBRE EL TRABAJO
ARTÍCULO 22: REPARACIONES LOCATIVAS SEDE SINDICAL Y ESCUELA SINDICAL.

CAPITULO III

AUXILIOS BONIFICACIONES INCENTIVOS

ARTÍCULO 23: AUXILIO DE TRANSPORTE
ARTÍCULO 24: AUXILIO DE ANTEOJOS
ARTÍCULO 25: AUXILIO DE MATRIMONIO
ARTÍCULO 26: AUXILIO DE MATERNIDAD.
ARTÍCULO 27: AUXILIO DE DEFUNSIÓN
ARTÍCULO 28: ALIMENTACIÓN
ARTÍCULO 29: ESTÍMULO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ARTÍCULO 30: INCENTIVOS

CAPITULO IV

EDUCACION

ARTÍCULO 31: AUXILIO EDUCATIVOS
ARTÍCULO 32: ÚTILES ESCOLARES
ARTÍCULO 33: APRENDICES SENA

CAPITULO V

RELACIONES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 34: VINCULACION DE PERSONAL
ARTÍCULO 35: REUBICACIÓN

ARTÍCULO 36: CONTRATOS TEMPORALES
ARTÍCULO 37: COMITÉ DE EVALUACIÓN
ARTÍCULO 38: NIVELACIÓN E INCONSISTENCIAS
ARTÍCULO 39: ROTACIÓN DE PERSONAL
ARTÍCULO 40: HORARIO DE TRABAJO

CAPITULO VI

PAGOS Y PRESTACIONES A TRABAJADORES

ARTÍCULO 41: INCREMENTO SALARIAL
ARTÍCULO 42: PAGO QUINCENAL
ARTÍCULO 43: MANEJO DE CUENTAS
ARTÍCULO 44: INCAPACIDADES
ARTÍCULO 45: PAGO COMPLETO DE SALARIO EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
ARTÍCULO 46: PERMISOS POR ENFERMEDAD Y CALAMIDAD DOMÉSTICA
ARTÍCULO 47: RECARGOS NOCTURNOS
ARTÍCULO 48: DOMINICALES Y FESTIVOS
ARTÍCULO 49: REEMPLAZOS
ARTÍCULO 50: VIÁTICOS
ARTÍCULO 51: DOTACIÓN
ARTÍCULO 52: DESCANSO NAVIDEÑO
ARTÍCULO 53: DESCANSOS OBLIGATORIOS
ARTÍCULO 54: PRIMA DE SERVICIOS
ARTÍCULO 55: PRIMA DE NAVIDAD
ARTÍCULO 56: PRIMA DE VACACIONES
ARTÍCULO 57: PRIMA DE VACACIONES PARA TRABAJADORES NUEVOS.
ARTÍCULO 58: PRIMA DE ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 59: PRIMA DE ANTIGÜEDAD PARA TRABAJADORES NUEVOS.
ARTÍCULO 60: LIQUIDACIONES PARCIALES DE CESANTÍAS
ARTÍCULO 61: FONDO DE VIVIENDA Y ASISTENCIA SOCIAL
ARTÍCULO 62: FONDO DE SOLIDARIDAD
ARTÍCULO 63: PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD
ARTÍCULO 64: FONDO DE DEPORTES
ARTÍCULO 65: FIESTA FIN DE AÑO

CAPITULO VII

PENSIONES

- ARTÍCULO 66: PENSIONES**
- ARTÍCULO 67: REAJUSTE DE LA PENSIÓN POR MUERTE**
- ARTÍCULO 68: INCENTIVOS A JUBILADOS**
- ARTÍCULO 69: PRIMA A PERSONAL JUBILADO**

CAPITULO VIII

SALUD

- ARTÍCULO 70: SEGURIDAD INDUSTRIAL HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**
- ARTÍCULO 71: CENTRO MÉDICO DEL SINDICATO**

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTÍCULO 72: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

CAPITULO X

DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 73: REGALO NAVIDEÑO**
- ARTÍCULO 74: SEGURIDAD PARA LOS DIRECTIVOS SINDICALES**
- ARTÍCULO 75: PUBLICACIÓN**
- ARTÍCULO 76: APROPIACIÓN PRESUPUESTAL**
- ARTÍCULO 77: VIGENCIA**

CAPITULO I

DISPOSICIONES VARIAS Y RECONOCIMIENTO

Artículo 1º. Reconocimiento.

A partir del primero del 1º de Enero del año 2003, LA EMPRESA MULTISERVICIOS S.A. que en adelante se llamará La EMPRESA, reconoce y acepta al Sindicato de Trabajadores y Empleados de los Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia Sintraemsdes Subdirectiva Pereira con personería jurídica número 1832 de noviembre 04 de 1970 que en adelante se llamará Sintraemsdes, como único representante legal de sus trabajadores.

Igualmente, todos los derechos individuales y colectivos pactados en convenciones colectivas acuerdos anteriores y/o laudos arbitrales entre SINTRAEMSDES, La EMPRESA y las anteriores Empresas Públicas de Pereira, 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, siguientes y concordantes del C.S.T. y leyes complementarias, en consecuencia la facultad de presentar pliego de peticiones será potestativa de SINTRAEMSDES, por lo tanto la EMPRESA se abstendrá de presentar contraplegos.

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

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

PARÁGRAFO: A partir del primero de enero del año 2003 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 2º. Objetivo.

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

PARAGRAFO: El presente artículo se interpretará en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 67 del código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 3º. 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.

Artículo 4º. 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 incorporada 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.

PARAGRAFO: Esta convención se aplicará, igualmente a los trabajadores que prestan sus servicios en sucursales, agencias y oficinas que se deriven del establecimiento de comercial de la EMPRESA; sea en Colombia o en el exterior.

Artículo 5º. 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 6º. Estabilidad Laboral.

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

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

Artículo 7º. Continuidad.

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

Esta convención colectiva de trabajo reemplaza y sustituye cualquier otra que hubiere sido inscrita, los artículos, párrafo, 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.C.N.

Artículo 8º. 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 9º. 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 10º. Sustitución Patronal.

En caso de que la EMPRESA, por efectos de participación en una o varias asociaciones con incorporación de bienes y servicios deba trasladar a él o a ellas personal de trabajadores vinculados a este establecimiento, se registrá 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. 11º. Imagen Sindical – Institucional

Con el fin de promover campañas para que los habitantes de la ciudad de Pereira colaboren con el cuidado y conservación de los recursos naturales, legalización de servicios, pago oportuno de los mismos 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.

(Adicionado por el artículo 11 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

Para el anterior fin LA EMPRESA aportará a Sintraemsdes la suma de ochenta y ocho mil novecientos treinta y cinco pesos (\$88.935,00) mensuales para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 12º. Programa de Televisión y Radio del Sindicato.

(Adicionado por el artículo 8 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008 y Artículo 7 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011)

A partir del 1 de enero del año 2009, la EMPRESA apoyará con el pago de pautas publicitarias, el programa de televisión y radio de Sintaemsdes: pagará a Sintraemsdes la suma de trescientos veintitrés mil cero diez pesos (\$323.010,00) mensuales para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 13º. 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 14º. No Represalias.

LA Empresa no tomará ni ahora ni en el futuro ningún tipo de represalias en contra de los Trabajadores que participaron directa o indirectamente en la defensa del presente pliego de peticiones

Artículo. 15º. Seguro de Vida y Otros Amparos.

A partir del 1o de enero del año 2009 la EMPRESA adquirirá un seguro con amparos de muerte por cualquier causa, incapacidad total o permanente y indemnización por desmembración por cualquier causa, por valor de treinta y ocho millones setecientos noventa y nueve mil cero veintidós pesos (\$38.799.022,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Este seguro será pagado a los Directivos Sindicales y comisiones de Reclamos de la empresa o a los familiares que ellos hayan registrado como beneficiarios del mismo; según la causa.

Este seguro cobija a los directivos sindicales y comisiones de reclamos de la Empresa. (Fusionados art. 13 y 14 convención 2001-2002).

Artículo 16º. Beneficio Sindical y Designación Mensajero.

(Fusionados Artículos 14 y 15 Convención 2003-2004)

A partir del primero 1º de enero del año 2009 la EMPRESA pagará mensualmente a Sintraemdes como ayuda para el pago de dos trabajadores que desempeñen las funciones inherentes a la organización sindical; de vigilante de la sede sindical, y mensajería; la suma de trescientos tres mil setecientos noventa y ocho pesos (\$303.798,00); para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo. 17º. Descuentos para el Sindicato.

A partir del 1º de enero de 2003, La EMPRESA descontará el treinta por ciento (30%) del aumento obtenido correspondiente al primer mes; a todo el personal sindicalizado y a aquel trabajador oficial que sin serlo se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo; suma que será entregada a SINTRA-EMSDDES.

Artículo. 18º. Permisos y viáticos sindicales.

La EMPRESA a partir del 1º de enero de 2003 concederá permisos remunerados para ocho (8) socios de SINTRAEMSDDES que no pertenezcan a una misma sección, para asistir o adelantar estudios sobre la materia y para congresos, comisiones y plenums.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a Sintraemsdes, por concepto de viáticos sindicales, la suma de un millón ciento setenta y ocho mil trescientos ochenta y un pesos (\$1.178.381,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

(Adicionado por el Artículo 21 del Acta de Acuerdo final 2005-2008)

PARÁGRAFO 1º. Estos viáticos se pagarán a los directivos de Sintraemsdes.

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

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

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

SINTRAEMSDDES pasará la notificación por escrito a la Gerencia General o la Coordinación de Recursos Humanos del nombre de los directivos sindicales correspondientes a la empresa que harán uso de los permisos permanentes remunerados, sin que se afecte su promedio mensual de ingresos.

PARAGRAFO 4º.: La EMPRESA otorgará el permiso sindical remunerado a todos los trabajadores afiliados a Sintraemsdes, para asistir a cinco (5) asambleas durante el año, siempre y cuando no se afecte el funcionamiento normal de la empresa asegurando que el 70% de los afiliados asista al evento y notificando con tiempo dicha acción. Dichos permisos serán a partir de la 1:00 de la tarde.

La EMPRESA concederá permiso sindical remunerado, a los miembros de la junta Directiva y Comisiones de reclamos de Sintraemsdes que pertenezcan a la Empresa, para sus reuniones ordinarias y extraordinarias una vez por semana.

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

PARAGRAFO 6º. A partir del 1º.de enero de 2003, se otorgará Permiso sindical remunerado para el trabajador que resultare elegido en la Junta Directiva Nacional de Sintraemsdes y/o Comité Ejecutivo Nacional de la Federación o Confederación a que este afiliado Sintraemsdes, reconociéndole pasaje y viáticos.

Artículo 19º. Transporte Sindical.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo, la EMPRESA concederá un auxilio mensual para el transporte que requieren los directivos de Sintraemsdes por un valor de cuatrocientos noventa y tres mil cuatrocientos cincuenta y dos pesos (\$493.452,00); para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 20º. 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 21º. Capacitación Sobre el Trabajo.

LA EMPRESA apropiará en su presupuesto una partida para la capacitación sobre el trabajo. Para tal efecto, destinará una suma equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), que serán girados en el mes de Abril de cada año a la Organización Sindical.

Artículo 22º. Reparaciones Locativas Sede Sindical y Escuela Sindical.

(Adicionado por Artículo 10 Acta de Acuerdo Final 2005-2008)

La Empresa pagará a SINTRAEMSDDES, para la ejecución de obras de infraestructura como (Arreglo de techos, baños, cielos rasos, pintura y otras obras) en La Sede Recreacional “La Siria”, Sede Sindical, Escuela Sindical, Cabaña “El Cedral”; para el año dos mil diez (2010) la suma de ocho millones quinientos mil pesos (\$8.500.000,00) y para el año dos mil once (2011) la suma de ocho millones quinientos mil pesos (\$8.500.000,00)

CAPITULO III AUXILIOS BONIFICACIONES E INCENTIVOS

Artículo 23º. Auxilio De Transporte:

LA EMPRESA pagará a los trabajadores, partir de la vigencia del la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio de transporte equivalente a la suma de sesenta y siete mil cuatrocientos noventa y seis pesos (\$67.496,00); para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

(Adicionado por el artículo 18 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2005, la Empresa les pagará un auxilio de transporte equivalente; al establecido por el Gobierno Nacional, para los trabajadores que devengan el Salario Mínimo

Legal Mensual Vigente (SMLMV), durante la vigencia de la presente convención, el incremento será el de ley.

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

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

Artículo 24º. 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 dos mil nueve (2009), la suma de ciento dieciocho mil quinientos sesenta y cinco pesos (\$118.565,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 25º. Auxilio de Matrimonio.

Para el trabajador que contraiga matrimonio se concederán cinco (5) días hábiles de descanso remunerado, permiso que deberá disfrutarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de celebración del evento. Esta fecha deberá ser notificada anticipadamente a la Oficina de Recursos Humanos de LA EMPRESA. Igualmente le reconocerá la suma de : ochenta y nueve mil novecientos trece pesos (\$89.913,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 26º. 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 dos mil nueve (2009), la suma de noventa y seis mil trescientos treinta y dos pesos (\$96.332,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

a. Cuando se trate de hijos legítimos.

b. Cuando se trate de hijos extramatrimoniales legalmente reconocidos cuyo padre sea soltero o viudo o comprobadamente separado de su legítima (o)

esposa (o), en los casos previstos en este numeral es requisito indispensable que la madre haya sido registrada antes del nacimiento del hijo, como compañera (o) del trabajador. (En el libro que para tal efecto se lleva en la Oficina de Recursos Humanos de la EMPRESA).

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

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

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

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

Artículo 27º. 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.

Por muerte de la esposa (o) compañera (o) permanente e hijos del trabajador: Para el año dos mil nueve (2009), la suma de un millón cincuenta y tres mil novecientos noventa y ocho pesos (\$1.053.998,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Por muerte de los padres: Para el año dos mil nueve (2009), la suma de novecientos veinte mil quinientos noventa pesos (\$920.590,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Por muerte de un hijo cuando no medien más de 30 días entre la fecha nacimiento y muerte oficialmente registrada: Para el año dos mil nueve (2009) la suma de cuatrocientos setenta mil novecientos noventa y tres pesos (\$470.993,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

2. Al cónyuge, al compañero (a) permanente del trabajador legalmente registrado en LA EMPRESA, a los hijos o padres del trabajador, esto último

de no existir ninguno de los anteriores según el caso, por muerte del trabajador: Para el año dos mil nueve (2009), la suma de un millón novecientos noventa y un mil setecientos ochenta y un pesos (\$1.991.781,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

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

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

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

Artículo 28º. 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.

Artículo 29º. Estímulo a los Trabajadores de la EMPRESA.

La EMPRESA todos los años y a partir de la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, 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.

PARAGRAFO 3º. Para esta selección se escogerán dos (2) de la Empresa.

Artículo 30º. Incentivos.

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

a Servicio de energía 80% hasta 500 Kwh. mensuales

- b. Servicio de acueducto 80% mensuales hasta 50 mts3.
- C Cargo fijo telefónico 50% mensual
- d. Servicio de Alcantarillado 50 % mensual.
- e. Servicio de aseo 80% mensual.

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

(Adicionado por el Artículo 6 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

PARAGRAFO 1º. Este incentivo tiene que ser utilizado solo en tarifa residencial.

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.

CAPITULO IV EDUCACION

Artículo 31º. Auxilios Educativos:

A partir de la vigencia de la presente Convención colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará los siguientes Auxilios Educativos Mensuales a los trabajadores de la Empresa, esposa(o), compañero(a) permanente inscrito en la oficina de Recursos Humanos e hijos(a) de los mismos así:

1. Para Prekinder, Kinder y primaria, un valor mensual de: Veinte mil setecientos treinta y tres pesos (\$20.733,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

2. Para Secundaria, un valor mensual de: Veinticuatro mil doscientos veintidós pesos (\$24.221,00), para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

3. Para Universidad, la suma mensual de: Veintiséis mil ochocientos treinta y siete pesos (\$26.837,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve

(2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

4. Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial, la suma mensual de: Diecisiete mil seiscientos noventa y cuatro pesos (\$17.694,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

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

5. Matrículas. Prekinder, Kinder y Primaria 100%, Secundaria 100%, Universidad Oficial el cien por ciento (100%) de su valor para cada año. Universidad Privada el ochenta y cinco por ciento (85%) de su valor para cada año. Escuelas e Instituto el ochenta por ciento (80%) de sus valores para cada año.

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

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

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

PARAGRAFO 4º. Los auxilios se pagarán durante diez (10) mensualidades en el año.

PARAGRAFO 5º. Para todo lo relacionado con el presente punto, las respectivas adjudicaciones serán efectuadas por una comisión compuesta por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 6º. La comisión dará prelación en la elección de solicitudes de becas cuando se trate de educación de niños especiales en el caso de las becas para institutos especializados y centros de educación especial.

PARAGRAFO 7º. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el número de Auxilios que reconocerá y pagará la EMPRESA será los aquí indicados:

CONCEPTO	Cantidad
Preescolar y primaria	40
Secundaria	28
Universidad	22
Escuelas, Institutos de Especialización y Centros de Educación Especial	7

Artículo. 32º. Útiles Escolares.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a Sintraemdes un auxilio para útiles escolares así: Para el año dos mil nueve (2009) la suma de dos millones setenta y nueve mil ochocientos sesenta y siete pesos (\$2.079.867,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

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

Artículo 33º. Aprendices Sena.

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

A partir del 1º. de enero de 2005, la EMPRESA patrocinará preferentemente a los hijos de los trabajadores que sean admitidos por el SENA en los programas de aprendices.

CAPITULO V RELACIONES CONTRACTUALES

Artículo 34º Vinculación de personal.

A partir del 1o. de enero de 2003, la EMPRESA, conformará un Banco de pruebas técnicas teórico- prácticas para la selección de personal. Este banco será manejado por la EMPRESA, pero el día y la hora fijada para el concurso se seleccionarán las pruebas 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 anunció en las carteleras de la Dependencia, con una semana de anticipación al examen, copia de este anuncio será enviado a Sintraemsdes. Los concursos se llevarán a cabo en el siguiente orden:

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

2. Las inscripciones se harán previamente al examen.

3. Factores de calificación.

a. Conocimientos teóricos 25/100 puntos. Deberá basarse sobre la teoría mínima necesaria para desempeñar el nuevo cargo. Se puede escoger entre la explicación teórico - práctica o en cuestionario de prueba de conocimiento.

b. Conocimientos Prácticos. 45/100 puntos. Se califica de una de las siguientes maneras:

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

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

c. Hoja de vida 10/100 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 Sicológica 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, es de 60/100 puntos. Las vacantes 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, será llenado de acuerdo a lo establecido en el punto anterior.

PARÁGRAFO 1º. A partir del 1o de enero de 2003, si la EMPRESA después de haber hecho los concursos en la respectiva área del cargo a proveer, concluyere de acuerdo a los resultados que nadie reúne los requisitos, se hará una nueva convocatoria a concursos para todos los trabajadores de la EMPRESA y para los particulares que deseen participar y cumplan con los requisitos exigidos y aprobados por la Empresa.

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

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

Artículo 35º. Reubicación.

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

Artículo 36º. 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.

Artículo 37º. Comité de Evaluación.

A partir del 1o de enero de 2003, la EMPRESA conformará el Comité Permanente de Evaluación, integrado por dos (2) representantes de la EMPRESA que en todo caso serán el Gerente, el Coordinador Administrativo Financiero y dos (2) representantes de Sintraemsdes, el que se reunirá una vez al mes y tendrá las funciones específicas de: Evaluar, recomendar, proponer, estudiar todo lo relativo a los cargos, salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de prevención de accidentes, manuales de funciones, traslados y concursos.

Artículo: 38º. 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.

(Adicionado por el Artículo 13 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

Se fija un plazo de 150 días calendario a partir del 1 de enero del año 2009 para resolver las inconsistencias existentes en la empresa.

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

Artículo 39º. 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 40º. Horario de trabajo.

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

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

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

CAPITULO VI PAGOS Y PRESTACIONES A TRABAJADORES

Artículo 41º. Incremento Salarial:

El 1 de enero del año 2009 la EMPRESA incrementará los salarios de cada uno de los trabajadores así: Para el año dos mil nueve (2009) el IPC del año dos mil ocho (2008), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

(Adicionado Artículo 15 Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

A partir del 1 de enero del año 2009, el salario de enganche convencional para los trabajadores que ingresen a la Empresa será la suma de setecientos setenta y dos mil seiscientos cuarenta y dos pesos (\$772.642,00) Mensuales, para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

PARÁGRAFO: El principio “a trabajo igual salario igual” será de aplicación primordial al efectuarse la evaluación de cargos. El Gerente de la EMPRESA resolverá los casos excepcionales que se presenten.

Artículo 42º. Pago quincenal.

A partir del primero de enero del año 2009, la EMPRESA pagará en forma quincenal.

Artículo 43º. Manejo De Cuentas.

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

Artículo 44º. Incapacidades.

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

Artículo 45º. Pago Completo de Salarios en caso de Enfermedad no Profesional.

En caso de enfermedad no profesional, debidamente certificado por la EPS 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 46º. Permisos Por Enfermedad y Calamidad Doméstica.

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

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

Artículo 47º. Recargos Nocturnos.

La EMPRESA remunerará el trabajo nocturno y suplementario tal como lo estipulan los artículos 168,169, 170 del Código Sustantivo del Trabajo, con la

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

Artículo 48º. Dominicales y Festivos.

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

Artículo 49º. 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 los procedimientos establecidos. Se hacen excepciones para los reemplazos que se hagan al personal de la EMPRESA en capacitación, incapacidad médica, permiso sindical, detención y licencia.

Artículo 50º. Viáticos.

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

Para los trabajadores que laboran fuera del casco urbano (Área Pereira Dosquebradas) y que cumplan con media jornada en el campo; se le pagará la suma de seis mil doscientos once pesos (\$6.211,00) diarios para el año 2009, para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

(Adicionado por el Artículo 19 del Acta de Acuerdo final 2005-2008).

Los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir del 1º de enero del año 2005 y que por sus labores, de acuerdo a este artículo generen viáticos; se les pagará el 50% del valor pactado de los ingresados antes del 1 de enero del año 2005.

Artículo 51º. Dotación.

A partir del 1o. de enero de 2003, la EMPRESA se obliga a suministrar a los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva de Trabajo, la dotación de buena calidad.

La dotación se entregará en el mes de enero 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 en etapa productiva. 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 que haya cumplido su período de prueba se le entregará la dotación de que trata este artículo.

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

Artículo 52º. Descanso Navideño.

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

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

Artículo 53º. Descansos Obligatorios.

La EMPRESA dará cumplimiento a lo estipulado en el 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 han 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, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor y Corpus Christi.

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

Artículo 178:

Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada el patrono suspendiere el trabajo, este está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado.

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

Artículo 179:

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

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

Artículo 180:

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

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

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

Artículo 185:

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

Artículo 54º. Prima de Servicios.

Esta prima deberá ser liquidada conforme al Art. 306 del C.S.T..

Artículo 55º. Prima de Navidad.

A partir del 1o. de enero de 2003 la EMPRESA pagará a todos sus trabajadores y como PRIMA DE NAVIDAD, seis (6) días de salario. Dicha prima se pagará el 10 de diciembre de cada año.

Artículo 56º. Prima de Vacaciones.

La EMPRESA a partir del 1º de enero de 2003, pagará como prima de vacaciones cuarenta y cuatro (44) días.

Artículo: 57 Prima de Vacaciones para Trabajadores nuevos.

(Adicionado por el Artículo 16 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

Los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir del 1 de enero del año 2005, recibirán una bonificación consistente en doce (12) días de salario, a partir del segundo año de su ingreso, la cual no constituye factor salarial.

Artículo 58º. Prima de Antigüedad.

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

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

PARÁGRAFO: 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.

Artículo 59. Prima de Antigüedad para los trabajadores nuevos.

(Adicionado por el Artículo 17 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

Los trabajadores que ingresen a la Empresa partir del 1 de enero del año 2005, recibirán una bonificación quinquenal así:

A los cinco (5) años de labores diez (10) días de salario, a los diez (10) años de servicio doce (12) días de salario, a los quince (15) años de servicio catorce (14) días de salario y de veinte (20) años en adelante catorce (14) días de salario. Esta bonificación no constituye factor salarial.

Artículo 60º. Liquidaciones Parciales de Cesantías.

A partir del 1o de enero de 2003 y durante la vigencia de la presente convención, la EMPRESA, liquidará las Cesantías parciales a los trabajadores que lo soliciten en los siguientes casos:

a. Para todos los casos ordenados por la ley.

b. Para el pago de impuestos a valorización cuando por motivos de construcción o mejoras de una vía, la propiedad del trabajador, de su cónyuge o compañero (a) permanente resulte gravada por el referido impuesto, la EMPRESA le concederá la liquidación parcial y girará a la entidad el valor correspondiente.

c. Para los casos de ampliación o mejora de vivienda, se requerirá para la reclamación de las cesantías parciales, los certificados que el Inurbe o cualquier entidad de derecho público o privado, expedida a nombre del trabajador sobre la adjudicación de la respectiva vivienda.

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

PARAGRAFO 2º: Durante la vigencia de esta convención, la EMPRESA incluirá dentro de sus presupuestos las cesantías de sus trabajadores.

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

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

Artículo 61º. Fondo De Vivienda y Asistencia Social.

La EMPRESA reconocerá y pagará la suma de: Nueve millones seis mil ciento noventa y tres pesos (\$9.006.193,00) para el año dos mil nueve (2009) más lo existente en dicho fondo a la fecha, para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

PARAGRAFO 1º: Dicho Comité estará conformado por dos (2) Representantes de la administración y dos (2) Representantes de Sintraemsdes.

PARAGRAFO 2º: Cuando por circunstancia de iliquidez del fondo no se pueda conceder los préstamos en un tiempo de dos meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud por parte del trabajador, esta situación le dará derecho a que se le liquide y pague parcialmente sus cesantías, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente,

anexando los documentos legales exigidos y previo análisis de su urgencia por parte del Comité

Artículo 62º. Fondo de Solidaridad.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará al fondo de solidaridad la suma de: Para el año dos mil nueve (2009), la suma de un millón trescientos veinte mil ciento doce pesos (\$1.320.112,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Dicho Fondo será manejado por una junta directiva, conformada por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) representantes de Sintraemsdes, quienes reglamentarán el uso del mismo. Tendrá entre otras funciones solidarizarse con un porcentaje sobre los costos de enfermedades catastróficas, enfermedades terminales, crónicas, aparato ortopédico, silla de ruedas, tratamientos odontológicos elevados, valores ocasionados por accidentes, incendios o terremotos, etc.

Artículo 63º. Plan Complementario de Salud.

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

SINTRAEMSDDES y la Coordinación de gestión Humana, coordinarán ante la EPS respectiva todo lo relacionado con este punto de la Convención.

Artículo 64º. Fondo de Deportes.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente a Sintraemsdes al inicio de cada año para el fondo de deportes la suma de: Tres millones cuatrocientos siete mil trescientos treinta y un pesos (\$3.407.331,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

PARAGRAFO 1º. La EMPRESA y Sintraemsdes nombrará cada uno un representante para que hagan parte de la Junta de Deportes, la cual tendrá como función la programación y realización de los eventos culturales, deportivos y recreacionales de los trabajadores.

PARAGRAFO 2º: La Empresa entregará a SINTRAEMSDDES la sede recreacional LA SIRIA con los siguientes compromisos para las partes:

a. La administración y mantenimiento de la Sede serán por cuenta y riesgo de SINTRAEMSDDES. La vigilancia será por parte de la EMPRESA para lo cual: A partir del 1º de enero del año 2009 la EMPRESA pagará mensualmente a Sintraemsdes como ayuda para contratar los vigilantes de las Sede recreacional y Casa Campestre “La Siria”, la suma mensual de: Un millón doscientos nueve mil novecientos cincuenta y nueve pesos(\$1.209.959,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

b.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 la Empresa.

c. 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 la Empresa ni Sintraemsdes podrán darle a las Sedes una destinación distinta a la aquí prevista.

Artículo 65º. Fiesta Fin de Año.

(Adicionado por el Artículo 9 del Acta de Acuerdo Final 2009-2011).
Con el objetivo de que la Organización Sindical haga la integración de fin de año con sus afiliados; La Empresa aportará a SINTRAEMSDDES para el año dos mil diez (2010) la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000,00) y para el año dos mil once (2011) la suma de dos millones de pesos (\$2.000.000,00); dichas sumas serán entregadas en el mes de noviembre de cada año.

CAPITULO VII PENSIONES

Artículo 66º. Pensiones.

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

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

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

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

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

El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de la EMPRESA, después de haber laborado para la misma durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente convención tendrá derecho a que la EMPRESA lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta años de edad o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido. Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicio de las EMPRESAS, la pensión de jubilación empezará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los 50 años de edad o desde la fecha de despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión plena, siempre y cuando llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años si es varón o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de esta convención tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente al 95% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

Artículo 67º. Reajuste de la Pensión por Muerte.

A partir del 1o. de enero de 2003, la EMPRESA reconocerá a los beneficiarios de los trabajadores que por accidente de trabajo fallecieron, siempre y cuando el ARP reconozca la pensión por muerte, el reajuste o diferencia mensual entre la misma y el salario que el trabajador se encontraba devengando en el momento del accidente.

Artículo 68º. Incentivos a jubilados.

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

Artículo 69º. Prima a Personal Jubilado.

La EMPRESA pagará al personal jubilado con veinte (20) años de servicios exclusivos al establecimiento un cien por cien (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 pagará 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 70º. Seguridad Industrial, Higiene y Salud Ocupacional.

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

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

A partir del 1º. de enero de 2003, 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 de la EPS o la ARP, se considere inhabilitado para seguir en su respectivo puesto de trabajo y se haga necesario reubicarlo en otra área en que su capacidad de trabajo pueda ser desarrollada sin que afecte su salud.

2. La EMPRESA se obliga a dar cursos de Seguridad Industrial por el término de una semana a todo el personal que ingrese a laborar a 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, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente la suma de: Un millón doscientos diecisiete mil trescientos trece pesos (\$1.217.313,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010) (IPC DANE); 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.

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

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 1º. La EMPRESA se compromete durante la vigencia de la convención colectiva a tener los servicios médicos de un profesional en la rama de salud ocupacional.

PARAGRAFO 2º. 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 3º. El Comité de salud ocupacional evaluará continuamente el servicio prestado por la entidad Administradora de Riesgos Profesionales y hará una evaluación final para determinar la continuidad de la EMPRESA en la "A.R.P" correspondiente.

(Adicionado por el Artículo 24 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

PARÁGRAFO 4. La Empresa se compromete a gestionar con las EPSs., en las cuales tienen afiliados trabajadores la entrega oportuna de medicamentos, agilizar cirugías, exámenes de laboratorio, etc.

Artículo 71º. Centro Médico del Sindicato.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva, la EMPRESA aportará mensualmente al Centro Médico para su funcionamiento y en beneficio de la asistencia médica de la familia de los trabajadores la suma mensual de: Cuarenta y un mil novecientos catorce pesos (\$41.914,00) para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

CAPITULO IX REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 72º. Régimen Disciplinario.

Conscientes las partes en que el régimen aplicable a los trabajadores oficiales es el establecido en la ley 734/2002, la cual por ser de orden público, es de estricto cumplimiento; acuerdan que las normas del procedimiento descritas a continuación; se aplicarán en el evento de que la Empresa cambie de naturaleza jurídica y el régimen aplicable a los trabajadores sea C.S.T. se aplicará el siguiente procedimiento:

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 señalada a los trabajadores en los reglamentos de la EMPRESA o en la ley, así como también para la aplicación de las sanciones disciplinarias de otro orden, se constituye el Comité Obrero Patronal, conformado por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) Representantes de Sintraemsdes.

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

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

4. PROCEDIMIENTO.

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

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

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

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

8. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la EMPRESA.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento por parte. De la EMPRESA o su representante.

10. La sistemática inexecución sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la EMPRESA, dependencia, talleres o lugar de trabajo.

12. La renuencia del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EMPRESA, o del Instituto de Seguro Social o entidad que haga sus veces o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada de acuerdo a su cargo y funciones del mismo.

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

15. la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para trabajar, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no eximirá a la EMPRESA del pago de las indemnizaciones y prestaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de estas causales para que la EMPRESA pueda dar por terminado el contrato de trabajo, 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 da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley o en esta convención, aquellas deberán a éste por concepto de indemnización:

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

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

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

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

3. Si el trabajador tuviese más de cinco años de servicio continuos y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

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

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

6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en los ordinales a y b, numerales 1,2, 3, 4, y 5, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura (Artículo 7o., Convención Colectiva 2003-2004).

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 73º. Regalo Navideño.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la EMPRESA reconocerá y pagará anualmente para el regalo navideño de los hijos de los trabajadores la suma de: Cuatro millones quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos setenta y ocho pesos para el año dos mil nueve (2009), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010).

Artículo 74º. Seguridad para los Directivos Sindicales.

(Adicionado por el Artículo 26 del Acta de Acuerdo Final 2005-2008).

Con el fin de proporcionar medios de seguridad para la dirigencia Sindical y con base en las recomendaciones dadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA); en lo que tiene que ver con salvaguardar la vida de los Dirigentes Sindicales de Sintraemsdes; La Empresa a partir del 1º de Enero del año dos mil nueve (2009) aportará a SINTRAEMSDES la suma mensual de doscientos cinco mil doscientos cincuenta y dos pesos (\$205.252,00), para el año dos mil diez (2010) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil nueve (2009) y para el año dos mil once (2011) este valor se incrementará con el IPC del año dos mil diez (2010) (IPC DANE) ; esto como ayuda es para que SINTRAEMSDES contrate una camioneta doble cabina para su seguridad.

Artículo 75º. Publicación.

A partir del 1º de enero de 2009, se publicarán Cien (100) folletos de la convención colectiva de trabajo pactada, con la compilación de las diferentes convenciones y normas vigentes, para entregarlos a cada uno de los trabajadores a más tardar el 30 de junio de 2009. Los folletos restantes serán distribuidos proporcionalmente entre la EMPRESA y Sistraemsdes.

Artículo 76º. Apropiación Presupuestal.

La EMPRESA firmante de ésta convención se compromete a incluir en su presupuesto anual las partidas presupuestales que sean necesarias para cumplir con los derechos y obligaciones adquiridos con sus empleados y/o trabajadores y/o pensionados.

Artículo 77º. Vigencia.

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

Firman:

DR. DIEGO ANDRÉS FLÓREZ MALAGÓN
Gerente Empresa Multiservicios S.A.
Pereira

ORLANDO OSPINA LOAIZA
Presidente Sintraemsdes

**MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, DIRECCIÓN TERRITORIAL
PEREIRA.**

Enero 15 de 2009. Hora: 3:00 P.M.

**EN LA FECHA, SE HICIERON PRESENTES, EL DOCTOR DIEGO ANDRÉS
FLÓREZ MALAGÓN C.C. No.79.352.476 DE BOGOTÁ, GERENTE DE LA
EMPRESA MULTISERVICIOS S.A. Y EL SEÑOR ORLANDO OSPINA LOAIZA
CON C.C. No. 18.500.803 DE DOSQUEBRADAS, PRESIDENTE DEL
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS
AUTÓNOMOS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS DE COLOMBIA
SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA PEREIRA, CON EL FIN DE DEPOSITAR LA
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON LOS DERECHOS
ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
MULTISERVICIOS S.A.**

DR. DIEGO ANDRÉS FLÓREZ MALAGÓN
Gerente Empresa MULTISERVICIOS S.A.

ORLANDO OSPINA LOAIZA
Pte. SINTRAEMSDS Pereira

FRANCISCO JAVIER MEJIA RAMÍREZ
INSPECTOR DE TRABAJO

