

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO -CCT- CELEBRADA ENTRE XM
COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA -SINTRAE-**

CONTENIDO

	Pág.
ARTÍCULO 1: NORMAS RECTORAS	4
ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN.....	4
ARTÍCULO 3: RECONOCIMIENTO SINDICAL.....	5
ARTÍCULO 4: DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL	6
A. FUERO SINDICAL	6
B. DESCUENTOS SINDICALES.....	6
ARTÍCULO 5: IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES	6
ARTÍCULO 6: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS	7
ARTÍCULO 7: DERECHO Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	7
ARTÍCULO 8: AYUDA SINDICAL	8
ARTÍCULO 9: SUSTITUCIÓN SINDICAL	8
ARTÍCULO 10: SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	8
ARTÍCULO 11: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	8
ARTÍCULO 12: ESTABILIDAD LABORAL	10
ARTÍCULO 13: BONIFICACIÓN POR PAGO QUINCENAL	11
ARTÍCULO 14: REAJUSTE Y AUMENTO DE SALARIOS.....	11
ARTÍCULO 15: INCENTIVO POR RESULTADOS	12
ARTÍCULO 16: VACACIONES.....	13
ARTÍCULO 17: DISPONIBILIDAD	14
ARTÍCULO 18: AUXILIO DE REFRIGERIO	14
ARTÍCULO 19: SUBSIDIO DE LOCALIZACIÓN	14
ARTÍCULO 20: AUXILIOS ESPECIALES	14
I. MATRIMONIO	15
II. NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS.....	15
III. FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.....	15
IV. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	16
V. GASTOS EXEQUIALES.....	16
VI. AUXILIO PARA GASTOS DE TRASLADO.....	16
VII. TRANSPORTE DEL TRABAJADOR Y DE SUS MUEBLES Y ENSERES	16
VIII. QUINQUENIOS	16
IX. ANTEOJOS	17

ARTÍCULO 21: PRIMAS EXTRALEGALES	17
A. PRIMA DE VACACIONES	17
B. PRIMA DE ANTIGÜEDAD	18
C. PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO	18
D. PRIMA EXTRALEGAL DE DICIEMBRE.....	19
E. BONIFICACIÓN POR MANEJO DE VEHÍCULO	20
ARTÍCULO 22: PRIMA LEGAL DE JUNIO Y DE DICIEMBRE.....	20
ARTÍCULO 23: LIQUIDACIÓN Y PAGO DE CESANTÍAS	21
ARTÍCULO 24: APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	23
A. SALUD	23
B. PENSIONES	23
ARTÍCULO 25: PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD	24
A. PÓLIZA DE HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA	24
B. PLAN DE MEDICINA PREPAGADA	24
C. OTROS PLANES DE SALUD	24
ARTÍCULO 26: AUXILIO PARA GASTOS DE SALUD	25
ARTÍCULO 27: INCAPACIDADES	26
ARTÍCULO 28: EXÁMENES ESPECIALES Y CONSULTA DE ESPECIALISTAS.....	26
ARTÍCULO 29: FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA.....	26
ARTÍCULO 30: PRÉSTAMO PARA VIVIENDA	27
A. INTERESES	27
B. TOPES MÁXIMOS DE LOS PRÉSTAMOS	27
C. PLAZOS DE AMORTIZACIÓN	27
ARTÍCULO 31: SEGURO POR MUERTE	27
ARTÍCULO 32: ENCARGO Y REEMPLAZO	28
ARTÍCULO 33: ROPA Y CALZADO DE LABOR.....	29
ARTÍCULO 34: INCENTIVO AL AHORRO	29
ARTÍCULO 35: VIÁTICOS	30
ARTÍCULO 36: REINTEGRO POR REVOCATORIA DE PENSIÓN DE INVALIDEZ.....	30
ARTÍCULO 37: AUXILIO DE EDUCACIÓN	30
I. AUXILIO DE EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS HIJOS	30
II. AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA LOS TRABAJADORES	31
A. EDUCACIÓN FORMAL	31
B. EDUCACIÓN DIFERENTE A LA FORMAL.....	32
ARTÍCULO 38: DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL.....	32
I. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.....	33
ARTÍCULO 39: CUMPLEAÑOS.....	33

ARTÍCULO 40: BONIFICACIONES ÚNICAS Y TRANSITORIAS (ARTÍCULO TRANSITORIO).....	33
ARTÍCULO 41: BONIFICACIÓN POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO. (ARTÍCULO TRANSITORIO).....	34
ARTÍCULO 42: VIGENCIA.....	34

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO -CCT- CELEBRADA ENTRE XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA -SINTRAE-

En Medellín a los 06 días del mes de julio del año 2018, se reunieron, por una parte, María Adelaida Correa Ruiz, Wilfer Peláez Ángel y Santiago Martínez Méndez, en representación de XM COMPAÑÍA DE EXPERTOS EN MERCADOS S.A. E.S.P. -XM- en adelante la Empresa y por otra, Jhon Wilson Ramírez Rivas, Oscar Alveiro Vallejo Giraldo, William De J. Trejos Molina, Jaime Aristizabal Tobón, Rubén Darío Bustamante Manrique, Samuel Guillermo Roldán Escobar, James De Jesús Peláez Montoya, Oscar Hernando Ortiz Sánchez, Jorge Ricardo Rodríguez Guzmán en representación de los trabajadores sindicalizados, afiliados a la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA -SINTRAE- en adelante El Sindicato.

En la mencionada fecha, culminada la etapa de arreglo directo, las comisiones negociadoras manifiestan haber logrado un acuerdo integral, total y definitivo respecto del Pliego de Peticiones presentado por la Organización Sindical, el cual consagra de manera exclusiva los siguientes:

ARTÍCULO 1: NORMAS RECTORAS

La presente Convención Colectiva de Trabajo se fundamenta en los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, en los convenios de la O.I.T. vigentes y ratificados por Colombia y en la legislación aplicable; y tiene como finalidad fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo del personal sindicalizado y del personal no sindicalizado que se beneficie de esta durante su vigencia.

ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN

La Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores afiliados a la Organización Sindical -SINTRAE-, así como a los no sindicalizados que se adhieran a esta o se les aplique por extensión, conforme a la Ley.

La Convención Colectiva de Trabajo se hará extensiva a los pensionados en los artículos o apartes en que expresamente se les mencione, (es decir: Póliza de Hospitalización y Cirugía o Plan de Medicina Prepagada, Auxilio para Gastos de Salud, Auxilio de Educación para los hijos y Fondo de Calamidad Doméstica), para estos auxilios se entenderá por “pensión(es)” o “pensionado(s)” lo siguiente:

- Trabajadores que hayan ingresado a laborar a la Empresa antes del 12 de diciembre de 2012 y que se pensionen por la Empresa o por el Sistema de Seguridad Social por jubilación, vejez o invalidez y estuvieran al servicio de la Empresa al momento de adquirir el derecho a la pensión.
- Los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes de origen común o laboral de los anteriores pensionados que fallezcan.

- Los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes de origen común o laboral de los trabajadores que ingresaron a laborar en la Empresa antes del 12 de diciembre de 2012 y que fallezcan al servicio de la Empresa con doce (12) años o más al servicio de ésta. En el evento de que un trabajador se haya vinculado a la Empresa mediante sustitución patronal, la antigüedad se sumará para otorgar este beneficio.

PARÁGRAFO 1: En el evento de que un trabajador afiliado a la organización sindical que perciba un salario ordinario y sea beneficiario de la Convención Colectiva, tenga la posibilidad de acordar con la Empresa el pago del salario bajo la modalidad de integral, las partes (Empresa, Trabajador y Sindicato) realizarán un ejercicio para cada caso en particular de manera que el factor prestacional, legal y extralegal que devengue el trabajador, cubra las prestaciones económicas que dejará de percibir por el paso a la modalidad de integral. En consecuencia, una vez se celebre el acuerdo para el paso a la modalidad de salario integral, el Trabajador dejará de percibir los beneficios económicos previstos en la Convención Colectiva integrados al salario integral.

No habrá lugar a la aplicación de lo establecido en el párrafo inmediatamente anterior para quienes a la fecha de la suscripción de esta Convención Colectiva de Trabajo se encuentren bajo la modalidad de salario integral, toda vez que al acordarse el salario integral, se realizó la integración de todas las prestaciones económicas legales y extralegales. Lo anterior, sin perjuicio de los demás beneficios consagrados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, para los trabajadores de salario integral.

PARÁGRAFO 2: En el evento de que un directivo de la Empresa se afilie a la organización sindical y devengue salario ordinario se le aplicarán exclusivamente las prestaciones económicas extralegales consagradas en la Convención Colectiva. En caso de que éste devengue salario integral, las prestaciones económicas extralegales contenidas en la convención ya estarán incluidas en el factor prestacional de acuerdo con lo establecido en el Parágrafo 1 de este artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Para los trabajadores que hayan ingresado a laborar a la empresa a partir de 13 de diciembre de 2012, las partes conformarán una mesa para evaluar la posibilidad de incluir beneficios para futuros pensionados por jubilación, vejez o invalidez y para los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes. Esta mesa estará integrada por un número igual de representantes de los trabajadores sindicalizados de SINTRAE y de representantes de la Empresa, con la posibilidad de invitar a terceros por decisión de las partes.

Dicha mesa de trabajo tendrá una duración de tres (3) meses contados a partir de la firma de la presente convención y sus acuerdos serán vinculantes a la misma. De llegar a un acuerdo, se realizará depósito ante el Ministerio del Trabajo. Si al vencimiento de esta fecha no se llega a ningún acuerdo, se seguirá aplicando lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 3: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Empresa reconoce al Sindicato, como representante de todo el personal de trabajadores afiliados a dicho Sindicato, y de aquellos que lo soliciten, y acepta que una de sus principales funciones es la de asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos, emanados del Laudo Arbitral, de la Convención Colectiva de Trabajo, actividad profesional correspondiente,

contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo y representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

Igualmente, la Empresa garantiza a los directivos y representantes del Sindicato, a los Representantes Federales y Confederales, el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias. Así mismo, la Empresa reconocerá como interlocutor para dialogar o discutir aspectos propios de los trabajadores sindicalizados o del Sindicato, a los asesores a quienes se les haya conferido poder por la organización sindical.

ARTÍCULO 4: DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

La Empresa se compromete a respetar cabalmente el Derecho de Asociación Sindical previsto en el artículo 39 de la Constitución Política, en los Tratados y Convenios de la O.I.T. vigentes y debidamente ratificados por Colombia; en consecuencia, respetará el derecho de asociación de aquellos trabajadores que libre y voluntariamente ejerzan el derecho de asociación sindical.

En el evento de que el trabajador se encuentre afiliado a más de una organización sindical y decida que se le aplique esta Convención Colectiva de Trabajo, estando dentro del campo de aplicación, se aplicarán de manera inmediata todos los derechos y garantías consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo que se encuentre vigente.

a. Fuero sindical

De conformidad con la Ley, la Empresa garantiza el fuero sindical a los trabajadores de la Empresa afiliados al Sindicato que sean elegidos y/o designados como miembros de la Junta Directiva Central, de Juntas Subdirectivas Seccionales, de Juntas Directivas de Comités Seccionales, Comisión de Reclamos, una vez la Empresa sea debidamente notificada.

b. Descuentos sindicales

La Empresa descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias que están contempladas en los estatutos del Sindicato y las extraordinarias que decreta la Asamblea General o Seccional, previa Comunicación oficial de la organización sindical. Además, descontará al trabajador no sindicalizado que se beneficie de las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de las cuotas ordinarias según lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo. La Empresa se compromete a entregar estos dineros al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento.

ARTÍCULO 5: IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES

Si la Empresa acordara colectivamente en el Pacto Colectivo, con trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones que las establecidas en esta Convención Colectiva de Trabajo, en virtud del principio de igualdad y por solicitud expresa del Sindicato, la Empresa reconocerá los mejores beneficios que sean aplicables siempre que en su conjunto en el Pacto Colectivo se hayan acordado mejores condiciones que en esta Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 6: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

Para el cumplimiento de actividades propias del Sindicato, la Empresa concederá al Sindicato los permisos sindicales remunerados que acá se acuerdan, con el salario ordinario que devenga el trabajador, los cuales serán distribuidos como lo definan las directivas del Sindicato.

La Empresa concederá en total un máximo de doce (12) días de permiso sindical remunerado al año, para cada trabajador sindicalizado que ocupe un cargo en las Juntas Directivas del Sindicato. Este permiso se concederá hasta a un máximo de dos (2) directivos por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Los permisos acá previstos no serán acumulables anualmente.

La Empresa concederá hasta un máximo de un (1) día de permiso al año por cada trabajador sindicalizado que ocupe cargo directivo, para asistir a programas de capacitación y entrenamiento, los cuales se informarán a la Dirección Talento Humano o a quien haga sus veces, siempre que dicho permiso no altere la programación o el normal desarrollo del negocio.

Adicionalmente, la Empresa concederá a los trabajadores afiliados, beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo hasta dos (2) días de permiso remunerado al año calendario para atender asambleas que convoque el sindicato.

Los anteriores permisos deberán ser informados en un término no inferior a ocho (8) días calendario. Para los trabajadores pertenecientes a la Dirección de Programación de la Operación y a la Dirección de Coordinación de la Operación, los permisos deberán ser informados en un término no inferior a quince (15) días calendario, a la Dirección Talento Humano o a quien haga sus funciones, por medio escrito o electrónico, por algún miembro de la Directiva del Sindicato.

ARTÍCULO 7: DERECHO Y ACCESO A LA INFORMACIÓN

La Empresa conferirá autorizaciones a las Directivas del Sindicato para realizar reuniones informativas con el personal afiliado al Sindicato, para lo cual, concederá los permisos sindicales remunerados respectivos, previo acuerdo con la Empresa. La solicitud se realizará ante la Dirección Talento Humano o ante quien haga sus veces.

En los meses de marzo y agosto, se realizarán reuniones entre los representantes de la Empresa y los miembros principales de la Junta Directiva Central del Sindicato, con el objeto de que la Empresa informe sobre su situación financiera, operacional y laboral, como mecanismo de diálogo social y buen entendimiento de las relaciones laborales. Esta información sólo podrá ser utilizada para los fines de la organización sindical.

La Empresa suministrará a la Junta Directiva Central del Sindicato, la información de nómina correspondiente a los trabajadores sindicalizados. Igualmente suministrará la información contractual que se derive para el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y la que solicite el representante legal del Sindicato, exclusivamente de los trabajadores afiliados al Sindicato.

La empresa garantizará acceso a la información pública que produzca, a través de la WEB.

ARTÍCULO 8: AYUDA SINDICAL

La Empresa entregará un auxilio anual al Sindicato, siempre que haya trabajador(es) de la Empresa afiliados al Sindicato al momento del pago, por la cuantía de doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), para sufragar parte de los gastos sindicales. Este auxilio será entregado al Sindicato dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada año y se consignará en la cuenta que éste disponga.

ARTÍCULO 9: SUSTITUCIÓN SINDICAL

La Empresa reconocerá las garantías sindicales (normativas y obligacionales) en el evento de una fusión entre sindicatos existentes en la Empresa. Estas garantías no implican una excepción al principio de inescindibilidad y solamente se aplicarán las convenciones en las cuales La Empresa haya sido parte negociadora. En este evento, cada trabajador sólo podrá beneficiarse de una sola Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 10: SUSTITUCIÓN PATRONAL

En caso de que la Empresa por cualquier motivo cambie de razón social, de naturaleza o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, escindida, transformada, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior se constituyan nuevas empresas o entidades, tales circunstancias no extinguen, suspenden o modifican los contratos de trabajo existentes con los trabajadores, de tal manera que éstos continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales ya existentes. La Empresa sustituta, en la que haya operado la sustitución patronal, reconocerá todos los derechos y garantías individuales y colectivas.

En consecuencia, la(s) Empresa(s) en la(s) que haya operado la sustitución patronal, se obliga(n) a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en las leyes, convenciones, acuerdos, decisiones y reglamentos de los que se beneficia el trabajador, y a no desmejorar unilateralmente las condiciones de trabajo y de remuneración vigentes en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en este artículo.

ARTÍCULO 11: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, la Empresa respetará por lo menos: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de no ser sancionado dos veces por la misma causa, (viii) el principio de cosa juzgada, (ix) la prohibición de reformar en perjuicio y (x) el derecho a no autoinculparse.

Con fundamento y en desarrollo de los artículos 29 y 53 de la Constitución Política, antes de aplicar una sanción o dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa La Empresa deberá cumplir con el siguiente procedimiento previo:

- a. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de conocidos los hechos de la presunta falta, la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces, notificará por escrito la imputación preliminar de la presunta falta al respectivo Trabajador y a SINTRAE al correo electrónico que se haya facilitado para tal fin, e indicará la fecha, hora y lugar de la audiencia de descargos, la cual se celebrará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, salvo solicitud de aplazamiento de alguna de las partes. La Empresa entregará con la notificación al Sindicato y al trabajador, todo el material probatorio en el cual fundamenta su acusación e informará a estos que pueden aportar en la audiencia las pruebas que tengan en su poder. El cargo o cargos imputados deberán estar descritos de manera precisa, clara y concreta, indicando las circunstancias, fecha, hora y lugar.

No se considerarán como válidas las pruebas obtenidas de manera ilegal, o violatorias de la intimidad personal y familiar del trabajador, o con abuso del poder empresarial sobre otros trabajadores.

En los casos de comisiones, vacaciones, compensatorios, permisos o licencias, los términos aquí establecidos se contarán a partir del día que el trabajador regrese a su sede y labores habituales.

El trabajador o los representantes del sindicato podrán aplazar por hasta dos veces la diligencia de descargos, previa notificación a la Empresa. En el evento de que no se presenten luego de estos aplazamientos, se entenderá que no desean atender la diligencia y la Empresa procederá a tomar la decisión que corresponda con las pruebas que tenga.

- b. En la audiencia de descargos, que se realizará dentro de la jornada laboral, el trabajador deberá estar asistido por dos (2) representantes del Sindicato. El trabajador podrá responder a dichos descargos durante la audiencia, de manera verbal o por escrito, a su elección. No obstante, en el evento en el que la Organización Sindical decida no presentarse, habiendo sido citada al correo electrónico suministrado para tal finalidad, el proceso disciplinario no perderá su curso y continuarán las etapas sin que se entienda viciado el procedimiento.

Cumplida la diligencia de descargos y suscrita el acta respectiva, la Empresa dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos deberá comunicar al trabajador y al Sindicato la decisión tomada.

La sanción o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, impuesta con violación o pretermitiendo lo estrictamente estipulado en el procedimiento disciplinario aquí establecido, no producirá efecto alguno.

PARÁGRAFO: En el acta de descargos se relacionarán las pruebas presentadas por la Empresa, el inculpado y el Sindicato.

Para la determinación de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, la Empresa tendrá en cuenta los antecedentes.

ARTÍCULO 12: ESTABILIDAD LABORAL

La Empresa, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, en las disposiciones laborales y en el Reglamento Interno de Trabajo, no suspenderá ni despedirá a ninguno de sus trabajadores sindicalizados con justa causa, salvo que esté comprobada y previo cumplimiento de los procedimientos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Si por cualquier motivo la Empresa da por terminado un contrato de trabajo, sin justa causa, pagará al trabajador la indemnización de la siguiente forma:

- a. Cincuenta (50) días de salario cuando el beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- b. Si el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años de servicio, se le pagará veinte (20) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- c. Si el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10) años, se le pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- d. Si el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo tuviere diez (10) años o más de servicio continuo se le pagará cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) básicos del literal a., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Lo anterior sin perjuicio del derecho a reintegro que pudiese tener el trabajador que a juicio del juez goce de protección, caso en el cual se compensará el valor pagado por concepto de indemnización, con la liquidación ordenada en el reintegro.

PARÁGRAFO 1: El 01 de septiembre de 2005, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo primero del Artículo 167 de la Ley 142 de 1994 y el Decreto 848 de 2005, se creó XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P. como Empresa de Servicios Públicos Mixta, encargada de desarrollar dentro de su objeto social las funciones asignadas al Centro Nacional de Despacho, relacionadas con la planeación y coordinación de la operación de los recursos del Sistema Interconectado Nacional y la Administración del Sistema de Intercambios Comerciales de Energía Eléctrica en el mercado mayorista, así como la liquidación y administración de los cargos por uso de las redes del Sistema Interconectado Nacional, funciones que antes habían sido asumidas por ISA. Los trabajadores que pasaron de ISA a XM, lo hicieron en virtud de la figura de la sustitución patronal, conservando en XM todos los derechos que tenían a dicho momento como trabajadores de ISA y para efectos de todos los derechos laborales de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se tendrá en cuenta el tiempo laborado en ISA. Para efectos de la aplicación del ordinal 5 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, el 15 de enero de 1997 es la fecha para la aplicación y el reconocimiento de la estabilidad.

PARÁGRAFO 2: Durante el Conflicto Colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día que finalice el Conflicto de acuerdo a las etapas legales previstas en la ley, La Empresa no despedirá sin justa causa a ningún trabajador afiliado - al sindicato que haya presentado el pliego-. Si lo hiciere, consecuentemente el trabajador tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones que se causen durante el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro, y a que se reconozca que no ha habido interrupción en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 13: BONIFICACIÓN POR PAGO QUINCENAL

En razón del cambio de período de pago de catorcenal a quincenal, La Empresa pagará anualmente una bonificación por compensación al pago quincenal, equivalente a seis (6) días de salario del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. El pago se realizará en la primera quincena del mes de julio de cada año, de manera proporcional por el tiempo laborado y tendrá incidencia prestacional para todos los efectos.

PARÁGRAFO 1: Este pago compensa cualquier diferencia causada por el cambio de catorcenal a quincenal.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: El pago se realizará de manera proporcional a partir de la fecha en que se efectúe el cambio de catorcenal a quincenal.

Esta bonificación no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 14: REAJUSTE Y AUMENTO DE SALARIOS

A partir del 01 de enero de 2018 el incremento será igual a la variación total nacional del IPC del período comprendido entre el 01 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, más dos puntos (2,0%).

A partir del 01 de enero de 2019 el incremento será igual a la variación total nacional del IPC del período comprendido entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, más un punto (1,0%).

A partir del 01 de enero de 2020 el incremento será igual a la variación total nacional del IPC del período comprendido entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, más un punto (1,0%).

A partir del 01 de enero de 2021 el incremento será igual a la variación total nacional del IPC del período comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, más un punto (1,0%).

PARÁGRAFO 1: La variación total nacional del IPC de cada período debe ser certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces. En el evento que el IPC consolidado del año inmediatamente anterior sea negativo, este se considerará igual a cero (0).

PARÁGRAFO 2: Estos incrementos se aplicarán sobre el salario básico y el resultado se aproximará por exceso a los mil pesos (\$1.000) siguientes.

PARÁGRAFO 3: La Empresa pagará quincenalmente en la proporción 15/30 del salario de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 4: Para los efectos de administración de la escala salarial, La Empresa fijará el nuevo salario de enganche para las diferentes categorías. Los incrementos para dichos salarios no serán inferiores en porcentaje al que corresponde al primer nivel de cada categoría.

En ningún caso los salarios de enganche podrán aplicarse por períodos mayores a seis (6) meses. En el evento que la empresa defina una estructura salarial diferente a la actual se harán los ajustes correspondientes.

PARÁGRAFO 5: Cuando se prorogue la Convención Colectiva o se presente un conflicto colectivo y este no sea resuelto en la etapa de arreglo directo, una vez terminada esta etapa, La Empresa reajustará sobre el salario de cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo la suma equivalente a la variación total nacional del IPC del período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 15: INCENTIVO POR RESULTADOS

La Empresa, establecerá el pago de un incentivo por los resultados colectivos que se logren, conviniendo las partes, de conformidad con lo estipulado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que el mismo no constituirá factor salarial para ningún efecto legal, específicamente no se tendrá en cuenta para cuantificar prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, aportes a los sistemas de seguridad social, ni demás derechos de carácter legal o extralegal.

El valor máximo del incentivo anual será hasta de uno punto cinco (1,5) salarios básicos mensuales del trabajador, de acuerdo con el calendario de pagos de cada año definido por la empresa; teniendo en cuenta para el efecto, el logro de las metas trimestrales y anuales fijadas por La Empresa para el año anterior. El valor del incentivo dependerá entonces de los logros de las metas fijadas en las matrices de compensación variable y de los pesos asignados.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso el factor de incentivo por resultado reconocido a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo podrá ser inferior al reconocido a otros trabajadores miembros de equipo de la empresa que estén en el régimen de salario ordinario fijo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa socializará con un (1) representante del Sindicato, previamente designado por la Junta, la propuesta de indicadores y revisará las recomendaciones que se hagan al respecto. La Empresa reconocerá los resultados obtenidos frente a metas establecidas,

teniendo en consideración los aportes que contribuyan al mejoramiento de los procesos y del servicio a los clientes.

PARÁGRAFO 3: Este incentivo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 16: VACACIONES

Por cada período causado de vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a los siguientes días hábiles adicionales a los establecidos en la ley:

- a. Con menos de 5 años de servicio continuo o discontinuo en La Empresa, a dos (2) días hábiles.
- b. Con 5 años o más de servicio continuo o discontinuo en La Empresa, y menos de 20, a tres (3) días hábiles.
- c. Con 20 años o más de servicio continuo o discontinuo en La Empresa, a cuatro (4) días hábiles.

PARÁGRAFO 1: Para efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como hábil.

PARÁGRAFO 2: El valor de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$V = \frac{\left(SB + AT + \frac{RN}{12} \right)}{30} \times DTV$$

V: Vacaciones

SB: Salario básico

AT: Auxilio de transporte

RN: Recargo nocturno del período causado de vacaciones

DTV: Días totales de vacaciones

VARIABLES:

- Recargo nocturno
- Auxilio de transporte

PARÁGRAFO 3: El presente beneficio extralegal no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 17: DISPONIBILIDAD

La Empresa seguirá reconociendo y pagando la disponibilidad con base en los criterios establecidos en la reglamentación interna sobre el particular.

PARÁGRAFO: Este pago no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la empresa.

ARTÍCULO 18: AUXILIO DE REFRIGERIO

Para cada período de vigencia, La Empresa reconocerá y pagará por el auxilio de refrigerio a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, un auxilio mensual de refrigerio para el bienestar del trabajador y su familia equivalente a cero punto cincuenta y dos (0,52) veces de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV). El pago de este auxilio se efectuará mediante cuotas quincenales equivalentes al 50% del valor del mismo.

PARÁGRAFO 1: La suma aquí prevista no se causará en aquellos periodos en que el trabajador tenga suspendido el contrato de trabajo de acuerdo a las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: El auxilio consagrado en el presente artículo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la empresa.

ARTÍCULO 19: SUBSIDIO DE LOCALIZACIÓN

Cuando la Empresa establezca nuevas sedes de trabajo y cuyas circunstancias particulares se enmarquen dentro de los criterios que se han tenido en cuenta para el reconocimiento de esta prestación, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que laboren permanentemente en ellas tendrán derecho al subsidio de localización, el cual será una suma equivalente a cero punto nueve (0,9) veces de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El subsidio de localización se pagará quincenalmente en la proporción de 15/30 de su valor.

PARÁGRAFO 2: Este pago no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la empresa.

ARTÍCULO 20: AUXILIOS ESPECIALES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva los siguientes auxilios especiales, los cuales no constituyen salario para ningún efecto:

i. Matrimonio

La Empresa reconocerá y pagará por el auxilio de matrimonio, una suma equivalente a cero punto cincuenta y cuatro (0,54) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Adicionalmente, se tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

El permiso deberá ser solicitado por escrito ante la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces y deberá ser disfrutado inmediatamente antes o después de la fecha del matrimonio.

PARÁGRAFO: Para recibir el auxilio económico de matrimonio, deberá presentarse a la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces, el documento que acredite el hecho, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del mismo.

ii. Nacimiento o adopción de hijos

La Empresa reconocerá y pagará como auxilio de nacimiento, por cada hijo, una suma equivalente a cero punto sesenta y uno (0,61) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Se tendrá derecho a tres (3) días hábiles de permiso remunerado, si el nacimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo; y a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado si el nacimiento sucede en un sitio distante cien (100) kilómetros o más, por carretera, de su sede de trabajo. Estos permisos no son acumulables y deberán ser disfrutados posteriormente al disfrute de la licencia de maternidad o paternidad establecida en la ley. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO 1: Cuando dos (2) trabajadores de La Empresa, beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo sean cónyuges o compañeros permanentes, se reconocerá el auxilio por nacimiento de hijos únicamente a uno de los dos (2).

PARÁGRAFO 2: Para recibir el auxilio económico de nacimiento de hijos, deberá presentarse a la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces, el documento que acredite el hecho, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del mismo.

iii. Fallecimiento de familiares

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, debidamente registrados en La Empresa, se reconocerá y pagará una suma equivalente a uno punto veinticinco (1.25) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Se tendrá derecho a dos (2) días hábiles de permiso remunerado adicionales a los de ley de luto si el fallecimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo y a tres (3) días hábiles de permiso remunerado adicionales a los de ley de luto si el fallecimiento sucede en un sitio distante cien (100) kilómetros o más, por carretera, de su sede de trabajo.

Estos permisos no son acumulables y deberán tomarse inmediatamente después de la fecha del fallecimiento.

En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO: Para recibir el respectivo auxilio económico, deberá presentarse a la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces, el documento que acredite el hecho, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del mismo.

iv. Fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, La Empresa pagará por sus gastos de entierro una suma equivalente a cuatro punto cuatro (4,4) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo en un lugar diferente a donde reside y se encuentre en comisión de trabajo, La Empresa pagará los gastos de traslado de éste hasta el lugar de su residencia.

v. Gastos exequiales

La Empresa contratará un auxilio de exequias para el trabajador y su grupo familiar registrado en La Empresa (padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente) como anexo al seguro por muerte definido en la Convención Colectiva de Trabajo. El auxilio lo reconocerá La Empresa directamente a quien haya prestado los respectivos servicios o, si fuere el caso, a quien acredite haberlos pagado.

vi. Auxilio para gastos de traslado

Cuando La Empresa traslade de una sede a otra a un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo le reconocerá y pagará treinta (30) días de salario.

No se tendrá derecho a este auxilio cuando al trabajador se le haya prestado para vivienda por parte de la empresa en la sede a donde se traslada o posea vivienda propia en esa sede.

vii. Transporte del trabajador y de sus muebles y enseres

Cuando un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo sea trasladado de una sede a otra, La Empresa le suministrará el transporte de sus muebles y enseres o contratará directamente este servicio. También lo transportará junto con sus hijos, su cónyuge o compañera(o) permanente, o contratará directamente ese transporte.

viii. Quinquenios

En los años en que el trabajador cumpla quinquenios de servicio continuo en la Empresa, ésta le pagará al trabajador por cada quinquenio, un valor equivalente a cero coma veintisiete (0,27) veces un salario mínimo legal mensual vigente (smlmv).

ix. Anteojos

La Empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva un auxilio para montura, lentes y lentes de contacto equivalente a cero punto cincuenta y tres (0.53) veces de un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El reconocimiento del auxilio por lentes de contacto es independiente del auxilio por montura y lentes.

PARÁGRAFO 2: El auxilio de anteojos se reconocerá siempre y cuando sea:

1. Por prescripción médica
2. Por cambio de fórmula de los lentes.
3. En caso de rotura

PARÁGRAFO: Los auxilios especiales consagrados en el presente artículo no aplicarán a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 21: PRIMAS EXTRALEGALES

a. Prima de Vacaciones

La Empresa pagará veinticinco (25) días de salario como prima de vacaciones, liquidados con base en los criterios que actualmente se aplican. Si por cualquier causa se da por terminado el contrato de trabajo, la prima de vacaciones se pagará proporcionalmente al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PV = \frac{\left[(SB \times 1,25) + \left(\frac{V}{12} \right) \right]}{30} \times 25 \times \frac{DHV}{DHD}$$

PV: Prima de vacaciones

SB: Salario básico

V: Variables del período causado de vacaciones (año)

DHV: Días hábiles de vacaciones tomados

DHD: Días hábiles de vacaciones a que tiene derecho que pueden ser 17, 18 o 19

Variables:

- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno

- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

b. Prima de Antigüedad

La Empresa pagará anualmente una prima de antigüedad a todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, a partir del año en el cual cumplan cinco (5) años de servicio continuo en la Empresa. Esta prima se liquidará a razón de un (1) día de salario por cada año de servicio continuo, liquidado con base en los criterios que actualmente se aplican y se pagará dentro del mes siguiente a la fecha de causación.

En aquellos casos que el trabajador obtenga su derecho de disfrutar la pensión de vejez, la prima por antigüedad se pagará en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PA = \frac{\left[(SB \times 1,25) + \left(\frac{V}{12} \right) \right]}{30} \times AA$$

PA: Prima de antigüedad

SB: Salario básico

V: Variables del último año de antigüedad

AA: Total de años de antigüedad

Variables:

- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

c. Prima Extralegal de Junio

Dentro de los primeros diez (10) días del mes de junio La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo una prima extralegal equivalente a treinta (30) días de salario. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, con los mismos criterios utilizados actualmente para la liquidación de la misma.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PEJ = \frac{\left[(SB+AT) \times \frac{NDT}{30} \right] + V}{6}$$

PEJ: Prima extralegal de junio

SB: Salario básico

AT: Auxilio de transporte

NDT: Número de días trabajados en el semestre (Normal / 180 días)

V: Total de variables del semestre

Variables:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

d. Prima Extralegal de Diciembre

Dentro de los primeros diez (10) días del mes de diciembre La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo una prima extralegal equivalente a un total de cuarenta y cinco (45) días de salario. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, con los mismos criterios utilizados actualmente para la liquidación de la misma.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PEJ = \frac{\left[(SB+AT) \times \frac{NDT}{30} \right] + V}{4}$$

PED: Prima extralegal de diciembre

SB: Salario básico

AT: Auxilio de transporte

NDT: Número de días trabajados en el semestre (Normal / 180 días)

V: Total de variables del semestre

Variables:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

e. Bonificación por manejo de vehículo

La Empresa reconocerá esta bonificación con base en los criterios definidos en la reglamentación que se establezca sobre el particular.

PARAGRAFO: Las primas y bonificaciones extralegales consagrados en el presente artículo no aplicarán a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 22: PRIMA LEGAL DE JUNIO Y DE DICIEMBRE

Dentro de los primeros diez (10) días de los meses de junio y de diciembre La Empresa continuará pagando a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo quince (15) días de salario como prima legal, conforme a lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo y a los criterios utilizados actualmente para su liquidación.

PARÁGRAFO 1: El valor de la prima legal de junio se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PLJ = \frac{7}{12} \times PEJ$$

PLJ: Prima legal de junio

PEJ: Prima extralegal de junio

Variables:

- Prima extralegal de junio
- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad

- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

PARÁGRAFO 2: El valor de la prima legal de diciembre se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$PLD = \frac{5}{12} \times PED$$

PLD: Prima legal de diciembre

PED: Prima extralegal de diciembre

Variables:

- Prima extralegal de diciembre
- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

PARÁGRAFO 3: Este pago no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 23: LIQUIDACIÓN Y PAGO DE CESANTÍAS

La Empresa cumplirá sus obligaciones legales en materia de cesantías e intereses, según el régimen aplicable en cada caso.

La Empresa liquidará y consignará anualmente en un fondo de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al de su causación, las cesantías de los trabajadores del régimen especial de liquidación anual, con base en el último salario devengado.

La Empresa seguirá liquidando y pagando directamente las cesantías a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo cubiertos por el régimen de retroactividad, siempre teniendo en cuenta el número total de días que tenga el trabajador al servicio de La Empresa y con base en el último salario devengado.

Igualmente, La Empresa seguirá reconociendo sobre las cesantías consolidadas un interés del doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO 1: El valor de las cesantías consolidadas se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$CC = \frac{\left[(SB+AT) + \frac{V}{12} \right] \times (NTDV-NTDL)}{360}$$

CC: Cesantías consolidadas

SB: Salario básico

AT: Auxilio de transporte

V: Variables del año consolidado

NTDV: Número total de días de vinculación

NTDL: Número total de días de licencia y suspensión

CCN=CC-TCP

CCN: Cesantías consolidadas netas

TCP: Total cesantías parciales

IC=CCN×0,12

IC: Intereses a las cesantías

Variables:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo
- Prima extralegal de junio y diciembre
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- Rol coordinador

PARÁGRAFO 2: El valor de las cesantías parciales se calculará teniendo en cuenta la fórmula y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

$$CP = \frac{SB + (PVF \times NDT)}{360}$$

CP: Cesantías parciales
SB: Salario básico
PVF: Promedio de variables fijas
NDT: Número de días trabajados

$$ICP = \frac{CP \times 0,12 \times DTA}{360}$$

ICP: Intereses a cesantías parciales
DTA: Días trabajados en el año calendario

Variables:

- Prima extralegal de junio y diciembre
- Prima de vacaciones
- Prima de antigüedad
- Rol coordinador

PARÁGRAFO 3: Este pago no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 24: APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

a. Salud

La Empresa asumirá ante las Entidades Promotoras de Salud el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que le corresponda sufragar por ley a cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

b. Pensiones

b1. Aportes a las Administradoras del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida. Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que se acojan a este régimen, La Empresa asumirá directamente el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que les corresponda sufragar por Ley.

b2. Aportes a las Sociedades Administradoras del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que se acojan a este régimen, La Empresa asumirá directamente el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que les corresponda sufragar por Ley.

PARÁGRAFO: Este beneficio no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 25: PLANES COMPLEMENTARIOS DE SALUD

a. Póliza de hospitalización y cirugía

La Empresa contratará una póliza de hospitalización y cirugía para los trabajadores y pensionados (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación), que no se acojan al plan de Medicina Prepagada de acuerdo con el plan de salud construido con los integrantes de la Mesa de Trabajo en Salud, y reconocerá los siguientes porcentajes del valor de la prima así:

Para salarios y pensiones hasta de cuatro punto tres (4.3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el noventa por ciento (90%) del valor de la prima.

Para salarios y pensiones superiores a cuatro punto tres (4.3) y hasta cinco punto cinco (5.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el ochenta por ciento (80%) del valor de la prima.

Para salarios y pensiones superiores a cinco punto cinco (5.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el setenta por ciento (70%) del valor de la prima.

b. Plan de medicina prepagada

La Empresa contratará para los trabajadores y pensionados (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación), un plan de Medicina Prepagada, con base en el plan de salud actualmente contratado. La Empresa reconocerá los siguientes porcentajes del valor de la prima así:

Para salarios y pensiones hasta de cuatro puntos tres (4.3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el noventa por ciento (90%) del valor de la prima.

Para salarios y pensiones superiores a cuatro puntos tres (4.3) y hasta cinco punto cinco (5.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el ochenta por ciento (80%) del valor de la prima.

Para salarios y pensiones superiores a cinco punto cinco (5.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el setenta por ciento (70%) del valor de la prima.

c. Otros planes de Salud

Al trabajador que al ingresar a la Empresa tenga contratado un plan complementario de salud diferente a algunos de los planes contratados por la Empresa, se le reconocerá un subsidio equivalente al establecido en este artículo.

PARÁGRAFO 1: Los porcentajes que reconoce la Empresa sobre los valores de la prima del plan básico de los planes complementarios de salud de los literales a y b, se aplicarán antes del descuento que ofrece la entidad contratista por tener el Plan Obligatorio de Salud con ella.

PARÁGRAFO 2: Este auxilio aplicará para el grupo familiar descrito en Auxilios de Salud, tanto para el trabajador activo como para el que adquiera la calidad de pensionado (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación).

PARÁGRAFO 3: El presente beneficio extralegal no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 26: AUXILIO PARA GASTOS DE SALUD

A cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo se le establecerá un monto para gastos de salud. Dicho monto estará constituido por los siguientes cupos:

Para trabajadores casados o en unión libre: Un cupo por el trabajador; uno por el cónyuge o compañero(a) permanente y uno por cada hijo menor de veinticinco (25) años.

Para trabajadores solteros: Un cupo por el trabajador; hasta dos cupos por los padres y/o los hermanos menores de veinticinco (25) años. y uno por cada hijo menor de veinticinco (25) años.

Para ambos casos (trabajadores casados y solteros) se incluyen los hijos discapacitados, sin límite de edad, con síndromes e inválidos con calificación de invalidez igual o superior al cincuenta por ciento (50%) y que dependan económicamente del trabajador o pensionado por jubilación vejez o invalidez.

PARÁGRAFO 1: Cuando dos trabajadores de La Empresa beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, sean cónyuges o compañeros permanentes, se les asignará un cupo para cada uno, pero los correspondientes a los hijos solo se reconocerán a uno de ellos dos.

PARÁGRAFO 2: Una vez el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo adquiera la calidad de pensionado (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación) tendrá derecho al monto para gastos de salud, cuyos cupos se constituirán en las mismas condiciones aquí establecidas para el personal activo.

PARÁGRAFO 3: Para que le sean asignados los cupos, tanto el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo como el pensionado, deberán relacionar por escrito a la Dirección Talento Humano o a quien haga sus veces las personas que le dan derecho a ellos e informarán oportunamente las novedades que se presenten respecto de las mismas.

PARÁGRAFO 4: El total de cupos a que tenga derecho cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo o el pensionado, se multiplicará por uno punto setenta (1.70) veces salarios mínimos legales vigentes (SMLMV). El valor resultante se pagará así: Un cincuenta por ciento (50%) en la segunda quincena del mes de abril y el otro cincuenta por ciento (50%) en la segunda quincena del mes de septiembre.

PARÁGRAFO 5: De acuerdo con la reglamentación administrativa vigente se implementarán programas, fechas, permisos y tipos de exámenes médicos que se requieran y se realizarán las

visitas médicas necesarias a todas las sedes de la Empresa, a través de la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 6: Este auxilio no constituye variable salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales o cualquier otro efecto.

PARÁGRAFO 7: El presente beneficio extralegal no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 27: INCAPACIDADES

Durante el tiempo de las incapacidades que expidan las Empresas Promotoras de Salud o quien haga sus veces, La Empresa le garantizará y pagará directamente al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo la totalidad de su salario.

ARTÍCULO 28: EXÁMENES ESPECIALES Y CONSULTA DE ESPECIALISTAS

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que laboren en sedes lejanas de centros urbanos, en cuya región no haya servicio de exámenes de laboratorio y consulta de especialista, que los remita el médico autorizado por La Empresa, el POS o las entidades promotoras de Salud a sitios diferentes de su sede de trabajo para consulta de especialista, exámenes clínicos, radiológicos y de laboratorio, se les reconocerán viáticos hasta por dos pernoctadas y por el día de regreso. El reconocimiento de estos viáticos se hará conforme a lo establecido en la reglamentación de viáticos vigente.

PARAGRAFO: Este beneficio no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ARTÍCULO 29: FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

La Empresa concederá préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) salarios básicos del trabajador solicitante, a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo. Estos préstamos serán tramitados a través de la Dirección Talento Humano o quien haga sus veces, de acuerdo con la reglamentación vigente.

PARÁGRAFO 1: La Empresa, por concepto de salud, concederá a los pensionados (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación) préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) mesadas, en las mismas condiciones establecidas para el personal activo.

PARÁGRAFO 2: Este préstamo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 30: PRÉSTAMO PARA VIVIENDA

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo las condiciones generales de préstamo para vivienda son las siguientes:

a. Intereses

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que devenguen salarios hasta de seis (6) salarios mínimos legales vigentes (SMLMV), pagarán intereses del cuatro por ciento (4%) anual sobre saldos.

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que devenguen salarios superiores al tope antes mencionado, pagarán intereses del seis por ciento (6%) anual sobre saldos.

La amortización de los préstamos se efectuará con base en lo establecido en las cesantías y los descuentos sobre primas y pagos quincenales que se acuerden entre el trabajador y la Empresa.

b. Topes máximos de los préstamos

Los préstamos por primera, segunda y tercera vez serán cada uno hasta de doscientos veinte (220) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), de acuerdo con la capacidad de pago del trabajador y, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en la reglamentación vigente.

Cuando el préstamo sea aprobado en un período de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y el desembolso inicial del préstamo se realice en el período de vigencia posterior, el valor del préstamo será el que se tenga establecido para este último.

c. Plazos de amortización

La Empresa concederá un plazo de amortización hasta de quince (15) años.

PARÁGRAFO 1: Las condiciones operativas generales de los préstamos para vivienda de La Empresa a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, serán aquellas contenidas en la reglamentación vigente.

PARÁGRAFO 2: Este préstamo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 31: SEGURO POR MUERTE

Cuando fallezca un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, La Empresa reconocerá a sus beneficiarios, directamente o a través de una póliza de seguros, un seguro por muerte equivalente a cincuenta (50) mensualidades del último salario devengado,

independientemente de la causa de la muerte del trabajador. Se pagará el seguro por muerte a las personas que el trabajador hubiera registrado en La Empresa para estos efectos.

PARÁGRAFO: Este seguro no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 32: ENCARGO Y REEMPLAZO

Cuando un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo sea encargado de otro cargo, tendrá derecho a recibir una suma adicional diaria igual al uno por ciento (1%) de su salario mensual

En caso de reemplazo, es decir cuando el trabajador no sigue desempeñando sus propias áreas de responsabilidad, recibirá una suma adicional diaria igual al cero punto cinco por ciento (0,5%) de su salario mensual.

PARÁGRAFO 1: El superior del trabajador informará a la Dirección Talento Humano o a quien haga sus veces, a través del respectivo formato, el nombre del funcionario que hará el encargo y/o reemplazo, con el fin de que esa dependencia expida la respectiva autorización.

PARÁGRAFO 2: La suma adicional recibida por concepto de encargo y/o reemplazo será tenida en cuenta como variable para la liquidación de primas y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 3: El valor del encargo y del reemplazo se calculará teniendo en cuenta lo siguiente:

$$E=SB \times NDE \times 0,01$$

E: Encargo

SB: Salario básico

NDE: Número de días de encargo

$$R=SB \times NDR \times 0,005$$

R: Reemplazo

SB: Salario básico

NDE: Número de días de reemplazo

PARÁGRAFO 4: El presente beneficio extralegal no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 33: ROPA Y CALZADO DE LABOR

La Empresa suministrará a los beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo la ropa, calzado y elementos de seguridad de acuerdo con las actividades que desarrolle el personal y con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 34: INCENTIVO AL AHORRO

La Empresa seguirá consignando mensualmente, el cuatro por ciento (4%) del salario de sus trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo y que estén afiliados al FEISA.

Esta prestación, que es un incentivo al ahorro, se depositará a nombre de cada uno de dichos trabajadores.

El trabajador podrá retirar este ahorro en los siguientes casos:

- a. Compra de vivienda.
- b. Construcción de vivienda en lote propio.
- c. Compra de lote de terreno para construcción de vivienda.
- d. Pago de derechos notariales y de registros de escrituras que se originen por alguno de los tres conceptos, hasta el valor total de lo pagado.
- e. Pago o amortización de gravámenes hipotecarios, pago de cuotas extraordinarias en entidades financieras y gravámenes de valorización para la vivienda del trabajador. Estos retiros se podrán hacer con una periodicidad no inferior a 36 meses entre cada retiro.
- f. En caso de retiro de la Empresa.

PARÁGRAFO 1: Los trabajadores que se retiren del FEISA, sin desvincularse de la Empresa, no perderán el ahorro que la misma les haya consignado, pero su valor solamente les será entregado de acuerdo con las condiciones establecidas en este artículo. Es entendido que mientras se mantengan fuera del FEISA no tendrán derecho al Incentivo al Ahorro.

PARÁGRAFO 2: La administración, inversión y destino de los dineros por parte del FEISA que, por concepto del incentivo al ahorro, La Empresa deposite a nombre de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, se hará de acuerdo con lo estipulado en el contrato celebrado, sobre el particular, entre la Empresa y dicho Fondo.

PARÁGRAFO 3: La Empresa deberá depositar el Incentivo al Ahorro, así como seguir consignándolo, en la proporción y porcentaje ya anotados, en otra entidad a través de la cual se le garantice la prestación de los mismos servicios bajo las mismas condiciones que con el incentivo se estuvieren prestando por intermedio del FEISA, en los siguientes casos:

- a. Cuando La Empresa y/o el FEISA decidan no renovar dicho contrato.
- b. Cuando el FEISA incumpla alguna o algunas de las obligaciones estipuladas en el contrato de que trata el párrafo segundo de este artículo.

En cualquiera de estos dos eventos el FEISA devolverá a La Empresa el total del Incentivo al Ahorro que a la fecha se le haya consignado.

PARÁGRAFO 4: El Sindicato velará por el estricto cumplimiento por parte de La Empresa de la obligación contenida en el parágrafo anterior, con relación a sus afiliados.

PARÁGRAFO 5: Este pago no constituye variable salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales o cualquier otro efecto.

PARÁGRAFO 6: Este incentivo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 35: VIÁTICOS

La Empresa continuará pagando los viáticos a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo de acuerdo con lo establecido en la reglamentación vigente y los incrementará como mínimo una vez al año, en el mes de enero.

ARTÍCULO 36: REINTEGRO POR REVOCATORIA DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

Si a un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo se le termina el contrato de trabajo con justa causa con fundamento en el reconocimiento de una pensión por invalidez y como consecuencia de la revisión del estado de invalidez pierde el derecho a la pensión por recuperación de la capacidad laboral o cesación del estado de invalidez, La Empresa procederá a reintegrarlo de nuevo laboralmente con un salario básico equivalente al que tenía al momento de la terminación del contrato debidamente actualizado y en un cargo compatible con la situación física que tenga al momento del reintegro.

ARTÍCULO 37: AUXILIO DE EDUCACIÓN

Para efectos de la educación formal, entiéndase la contenida en las leyes 115 de 1994 y 30 de 1992 y decretos reglamentarios, así como las normas que las deroguen o sustituyan; en modalidad presencial o virtual en Colombia o en el exterior.

i. Auxilio de educación formal para los hijos

La Empresa pagará a los trabajadores activos y pensionados (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación), un auxilio por cada hijo menor de veinticinco (25) años, para programas de educación formal y en modalidad presencial o virtual en Colombia o en el exterior. El auxilio se reconocerá de la siguiente manera:

Nivel Educativo	Periodo de Pago	Cuantía
Guardería	Anual	4 SMLMV
Prescolar	Anual	4 SMLMV
Primaria	Anual	4 SMLMV
Secundaria	Anual	4.SMLMV
Técnico	Semestral	2 SMLMV
Tecnología	Semestral	2 SMLMV
Profesional	Semestral	2 SMLMV
Especialización	Semestral	2 SMLMV
Maestría	Semestral	2 SMLMV
Doctorado	Semestral	2 SMLMV

A partir del 1 de enero de 2019 las cuantías de periodos anuales se incrementarán a 5 SMMLV y las semestrales a 2.5 SMLMV

Así mismo, para hijos en situación de discapacidad, de acuerdo con el artículo 5° de la Ley 361 de 1997, cualquiera sea la edad, adicionalmente se les reconocerá y pagará anualmente cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Para la obtención de este pago adicional, deberá además de acreditar los estudios, presentar el soporte de la situación de discapacidad.

PARÁGRAFO 1: Los auxilios de educación para los hijos podrán solicitarse en cada período para un solo programa por cada hijo. El valor del auxilio que se pagará será el definido por la tabla de este numeral, independientemente del valor de la matrícula.

PARÁGRAFO 2: Cuando dos trabajadores de La Empresa sean padres de un mismo hijo, el auxilio de educación se pagará sólo a uno de ellos.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores que ingresen a La Empresa, pueden presentar recibos de matrícula que sean con fecha posterior a su ingreso.

PARÁGRAFO 4: Para el pago de los auxilios de educación, el trabajador y/o pensionado (de acuerdo a lo definido en el campo de aplicación), deberá adjuntar constancia de matrícula o recibo de pago que evidencien el nivel educativo, de entidad debidamente acreditada para prestar servicios de educación, por autoridad nacional o internacional competente.

PARÁGRAFO 5: El auxilio de educación consagrado en el presente artículo no aplicará a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa.

ii. Auxilio de educación para los trabajadores

a. Educación formal

La Empresa reconocerá un auxilio al trabajador en cualquiera de las modalidades de educación formal, de la siguiente manera:

Nivel Educativo	Periodo de Pago	Cuantía
Secundaria	Anual	6 SMLMV
Técnico	Semestral	3 SMLMV
Tecnología	Semestral	3 SMLMV
Profesional	Semestral	3 SMLMV
Especialización	Semestral	3 SMLMV
Maestría	Semestral	3 SMLMV
Doctorado	Semestral	3 SMLMV

A partir del 1 de enero de 2019 las cuantías anteriores se incrementarán a 3.5 SMMLV cuando el periodo de pago sea semestral, y el nivel de secundaria se incrementará a 7 SMMLV cuando el periodo sea anual.

b. Educación diferente a la formal

La Empresa reconocerá y pagará semestralmente un auxilio para educación diferente a la formal, en modalidad presencial o virtual en Colombia o en el exterior, por una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) en idiomas o en programas para el desarrollo o el fortalecimiento de competencias técnicas y/o humanas.

Parágrafos comunes a los literales a y b:

PARÁGRAFO 1: Los auxilios de educación para el trabajador podrán solicitarse en cada período para un solo programa de educación de los señalados en los literales a y b. El valor del auxilio que se pagará será el definido por la tabla del literal a, independientemente del valor de la matrícula.

PARÁGRAFO 2: El otorgamiento de los auxilios previstos en este numeral, cuando quiera que excepcionalmente el programa correspondiente pueda llegar a comprometer parte de la jornada laboral, deberá ser aprobado por el superior inmediato del trabajador solicitante.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores que ingresen a la Empresa pueden presentar recibos de matrícula que sean con fecha posterior a su ingreso.

PARÁGRAFO 4: Para el pago de los auxilios de educación el Trabajador deberá adjuntar constancia de matrícula o recibo de pago.

PARÁGRAFO 5: Los auxilios de educación consagrados en el presente artículo no aplicarán a los trabajadores que devenguen salario integral dentro de la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 38: DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL

Es entendido que los artículos vigentes de laudos arbitrales y de la Convención Colectiva de Trabajo, así como también los beneficios acordados de orden laboral y derechos adquiridos que

no sean suprimidos, modificados o sustituidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo, o que no la contradigan, quedarán vigentes. Cuando por acuerdo directo entre las partes se suscriba una nueva convención colectiva de trabajo, la modificación de un artículo, así sea parcialmente, este artículo modificado se transcribirá integralmente y por tanto se aplicará el texto más reciente. Por el contrario, en el evento de que el conflicto lo dirima un tribunal de arbitramento y haya existido denuncia parcial, se mantendrá vigente lo no denunciado que no sea reproducido por el Laudo.

i. Principio de favorabilidad

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral o reglamentarias, prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ii. Detención preventiva

Cuando en cumplimiento de sus funciones laborales emanadas de un superior o cuando por el cumplimiento de sus funciones y deberes con La Empresa, un trabajador de ésta, sea detenido preventivamente, La Empresa garantiza la asesoría jurídica profesional para lograr la pronta libertad del trabajador, así mismo, no le cancelará su contrato de trabajo por este hecho. Salvo que sea un delito contra La Empresa, la matriz, demás vinculadas o contra uno de sus representantes.

ARTÍCULO 39: CUMPLEAÑOS

Los empleados podrán disfrutar de una mañana o tarde de descanso como beneficio extralegal y con ocasión de su cumpleaños, el cual será disfrutado dentro de la semana del día del cumpleaños, previa programación con su Directivo, en el entendimiento de que en ningún escenario podrá afectarse la correcta operación del área en la que el trabajador se encuentra asignado.

Para el personal de turno, se programará la mañana o tarde de descanso en la semana que deba permanecer en la jornada de oficina.

PARÁGRAFO: El presente beneficio no aplica a los trabajadores que devenguen salario integral en la Empresa. Para dichos trabajadores, aplicará lo establecido al respecto en el anexo de beneficios de su contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 40: BONIFICACIONES ÚNICAS Y TRANSITORIAS (ARTÍCULO TRANSITORIO)

Las partes convienen el reconocimiento de un bono por una única vez, constitutivo de salario, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo que se encuentren vinculados a la fecha de suscripción de la misma, bono que se calculará así: Se obtendrá la diferencia entre el salario efectivamente devengado por los trabajadores en el año 2017 y el que habrían obtenido de haberse aplicado un incremento del 7.55% sobre el salario básico devengado

por esos mismos trabajadores en el mes de diciembre de 2016. El bono equivaldrá a la diferencia en el salario básico por los 12 meses del año 2017, junto con la diferencia en las prestaciones y demás beneficios pagados directamente por la Empresa a cada trabajador, asumiendo que la base salarial de liquidación de esas acreencias se hubiera incrementado en un 7.55% respecto del salario básico devengado en diciembre de 2016.

Igualmente, la Empresa pagará al Sindicato por única vez 15 Salarios Minimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) como reconocimiento de Auxilio Sindicales.

PARÁGRAFO: El presente acuerdo no formará parte de la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 41: BONIFICACIÓN POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO. (ARTÍCULO TRANSITORIO)

La Empresa pagará a cada uno de los Trabajadores que a la fecha de suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo sean beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo y no hayan recibido éste pago de bono por firma del Pacto Colectivo, dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la terminación del conflicto, una bonificación no salarial igual a TRES MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS \$ 3.250.000.

PARÁGRAFO: El presente acuerdo no formará parte de la Convención Colectiva.

ARTÍCULO 42: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del primero de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

COMISIÓN NEGOCIADORA XM

MARÍA ADELAIDA CORREA RUIZ

WILFER PELÁEZ ÁNGEL

SANTIAGO MARTÍNEZ MÉNDEZ

COMISIÓN NEGOCIADORA SINTRAE

JAMES DE JESÚS PELÁEZ MONTOYA

JAIME ARISTIZABAL TOBÓN

WILLIAM DE J. TREJOS MOLINA

SAMUEL G. ROLDÁN ESCOBAR

OSCAR ALVEIRO VALLEJO GIRALDO

JORGE RICARDO RODRÍGUEZ GUZMÁN

OSCAR HERNANDO ORTIZ SÁNCHEZ,

JHON WILSON RAMÍREZ RIVAS

RUBÉN DARÍO BUSTAMANTE MANRIQUE