

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2012 - 2014

ACTA FINAL DE ACUERDO

En la ciudad de Medellín, a las 12 M del 02 de Marzo de 2012, en las instalaciones de la sede principal de ISAGEN S.A. E.S.P., con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014, se reunieron las comisiones negociadoras de las partes, integradas por:, Luis Fernando Londoño Mejía, John Jairo Bolívar Avendaño y Juan Carlos Rivera Salazar, en representación de ISAGEN S.A. E.S.P., que en adelante se denominará LA EMPRESA y Oscar Alveiro Vallejo Giraldo, Fidel Reinaldo Chávez Madrid, John Jairo Álvarez Marín, Helber Adolfo Castaño Pérez y John Wilson Ramírez Rivas en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de ISAGEN S.A. E.S.P., que en adelante se denominará SINTRAISAGEN.

ACUERDOS CONVENCIONALES

ARTÍCULO 1º

NORMAS RECTORAS

La presente Convención Colectiva de Trabajo desarrolla los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la OIT ratificados por Colombia; su finalidad es propender por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por consiguiente su interpretación estará orientada y basada en la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga conforme a la ley, así como en los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 2º

RECONOCIMIENTO SINDICAL

ISAGEN S.A. E.S.P. reconoce al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ISAGEN S.A. E.S.P., SINTRAISAGEN, con registro sindical 003156 de septiembre 28 de 1995, 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 de la Convención Colectiva de Trabajo, del Laudo Arbitral, 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.

En consecuencia, LA EMPRESA reconoce a SINTRAISAGEN el derecho de asesoría directa a través de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado, o a través de aquella organización sindical que por mandato de su Asamblea Nacional se designe como asesora, siempre y cuando esté aprobada de acuerdo con las leyes vigentes en el país.

ARTÍCULO 3º

DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL

Es entendido que los artículos, cláusulas, párrafos, literales, numerales y párrafos vigentes de las Convenciones Colectivas de Trabajo que se han firmado entre las partes, y laudos arbitrales, así como también los beneficios adquiridos de orden laboral que reconoce y da LA EMPRESA y que no sean modificados o sustituidos por la presente Convención Colectiva de

Trabajo, o que no la contradigan, quedarán vigentes y se considerarán incorporados junto con todas las disposiciones constitucionales y legales a esta Convención Colectiva de Trabajo.

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 reglamentario prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

FUERO SINDICAL

LA EMPRESA garantiza que los miembros de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas de Subdirectivas, Juntas Directivas de Comités Seccionales y los dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos, en los términos de los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo, gozarán del fuero sindical. En consecuencia, LA EMPRESA obedecerá la orden de reintegro o restitución dispuesta por la Jurisdicción del Trabajo.

DESCUENTOS SINDICALES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que están contempladas en los estatutos de SINTRAISAGEN y las extraordinarias que decreta la Asamblea Nacional. 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 a SINTRAISAGEN dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento.

PARÁGRAFO: En caso de que un trabajador se retire de LA EMPRESA por cualquier causa, previamente al pago de la liquidación final de prestaciones sociales, LA EMPRESA le exigirá la presentación del paz y salvo sindical por todo concepto, expedido por la Junta Directiva Nacional de SINTRAISAGEN.

DETENCIÓN PREVENTIVA

Cuando en cumplimiento de 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.

ARTÍCULO 4º

IGUALDAD DE DERECHOS

LA EMPRESA reconoce los derechos de igualdad de los trabajadores en los términos legales vigentes: "A trabajo igual desempeñado, en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder salarios iguales", de acuerdo con la Ley.

ARTÍCULO 5º

DERECHOS SINDICALES

Los miembros de la Junta Directiva de SINTRAISAGEN podrán cumplir con sus funciones en las sedes de LA EMPRESA en ejercicio de los derechos y obligaciones que por su naturaleza

y de acuerdo con la ley tiene el Sindicato, según el procedimiento que esta Convención Colectiva de Trabajo establece.

Los mismos derechos y con el mismo trámite podrán ejercerlos los miembros de las Juntas Directivas de las Subdirectivas y Comités Seccionales que se creen y/o existan legalmente, y los miembros de las comisiones que nombre la Junta Directiva Nacional y las asambleas de SINTRAISAGEN.

Los miembros de la Subdirectiva en San Carlos, con el mismo objeto y mediante el mismo trámite, podrán cumplir sus funciones en las instalaciones de LA EMPRESA en San Carlos. También, en los mismos términos este derecho lo tendrán las comisiones que nombren la Junta Directiva Nacional, la Asamblea de SINTRAISAGEN, como también las Subdirectivas que se creen.

ARTÍCULO 6º

CAMPO DE APLICACIÓN

La Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todo el personal sindicalizado y no sindicalizado que se beneficie de la misma de acuerdo con la ley, haciéndose extensiva a los pensionados en los artículos o apartes en que expresamente se les mencione.

ARTÍCULO 7º

VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo, para todos los efectos, tendrá una vigencia de dos (2) períodos así: primer período del 1 de marzo de 2012 al 28 de febrero de 2013; segundo período del 1 de marzo de 2013 al 28 de febrero de 2014.

ARTÍCULO 8º

REAJUSTE DE SUELDOS

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA incrementará los sueldos de los trabajadores beneficiarios de la misma, así:

Para cada uno de los dos (2) períodos, el incremento será igual a la variación total del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del período inmediatamente anterior, es decir del 1º de marzo al 28 de febrero, certificado por el DANE, más uno por ciento (1%) para cada periodo.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA EMPRESA mantendrá y aplicará anualmente una política de compensación variable para todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario básico y el resultado se aproximará por exceso a los quinientos pesos (\$500) siguientes.

PARÁGRAFO 2: Para todos los fines de la Convención Colectiva de Trabajo la palabra "sueldo" significa lo que la ley define como "salario fijo u ordinario", también denominado salario básico.

PARÁGRAFO 3: Para los efectos de administración salarial, en el caso de vinculación de personal, LA EMPRESA fijará la asignación salarial de acuerdo con la política de compensación, la cual no será menor al límite inferior del rango de ubicación de cada cargo.

ARTÍCULO 9º

PAGO CATORCENAL DE SALARIO

LA EMPRESA continuará pagando el sueldo de sus trabajadores catorcenalmente, es decir, cada dos (2) semanas y normalmente el día jueves de la segunda semana posterior a cada pago, en la proporción de 14/30 del sueldo. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.

ARTÍCULO 10º

SUSTITUCION PATRONAL

En caso de que LA EMPRESA, por cualquier motivo cambie de razón social o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior sus instalaciones pasen a persona (s) natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la (s) actual (es), sus trabajadores continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales ya existentes.

En consecuencia, LA EMPRESA, se obliga a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en las leyes, convenciones, acuerdos, decisiones y reglamentos, y a no desmejorar las condiciones de trabajo y de remuneración vigentes en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en este artículo.

Así mismo, LA EMPRESA continuará fortaleciendo su política de estabilidad, capacitación e incentivos a todo su personal.

ARTÍCULO 11º

ESTABILIDAD LABORAL

LA EMPRESA, conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, las disposiciones laborales y en el Reglamento Interno de Trabajo, no suspenderá ni despedirá a ninguno de sus trabajadores sindicalizados, sin justa causa debidamente comprobada y previa audiencia de descargos, con la asistencia de dos representantes de SINTRAISAGEN.

PARÁGRAFO 1: En el acta de descargos se mencionarán las pruebas presentadas por LA EMPRESA, el trabajador y el Sindicato.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA notificará al trabajador, con cinco (5) días hábiles de anticipación, como mínimo, la fecha en la cual se llevará a cabo la audiencia de descargos, que deberá realizarse dentro de la jornada habitual de trabajo. En la comunicación se señalará el objeto de la citación.

PARÁGRAFO 3: Para la determinación de la sanción disciplinaria que deba aplicarse, LA EMPRESA tendrá en cuenta los antecedentes que obren como agravantes y también como atenuantes.

PARÁGRAFO 4: Cumplida la diligencia de descargos y levantada el acta respectiva, LA EMPRESA tendrá como máximo ocho (8) días hábiles para comunicar al trabajador la decisión tomada, a no ser que en la diligencia surjan nuevos hechos que hagan necesario ampliar la investigación.

PARÁGRAFO 5: Cuando LA EMPRESA dé por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, la indemnización será la siguiente, en los contratos a término indefinido:

- a. Cincuenta (50) días de salario cuando el beneficiario tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
- b. Si el trabajador despedido tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
- c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicios continuos y menos de diez (10), se le pagarán veintisiete (27) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
- d. Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios continuos y menos de quince (15), se le pagarán cuarenta y ocho (48) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.
- e. Si el trabajador tuviere quince (15) años o más de servicios continuos se le pagarán cincuenta (50) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcional por fracción.

PARÁGRAFO 6: El valor de esta indemnización se calculará teniendo en cuenta los conceptos variables de que trata el parágrafo 1 del ARTÍCULO 25 de esta Convención Colectiva de Trabajo, que se aplican para el cálculo de las cesantías consolidadas.

PARÁGRAFO 7: Lo anterior, sin perjuicio del derecho a reintegro que pudiese tener el trabajador. LA EMPRESA obedecerá la orden de reintegro o de restitución del trabajador, dispuesta por la jurisdicción del trabajo.

PROTECCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO

Durante el Conflicto Colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día que finalice el Conflicto, LA EMPRESA no despedirá a ningún trabajador sindicalizado o beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sin justa causa previa y debidamente comprobada, 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 12º

DERECHO DE INFORMACION

De acuerdo con las necesidades sindicales, LA EMPRESA conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes reuniones informativas con el personal sindicalizado. Su coordinación se hará con el Director de Gestión Humana o quien haga sus veces.

Se realizarán dos reuniones en el año entre los representantes de LA EMPRESA y los miembros principales de la Junta Directiva Nacional de SINTRAI SAGEN, con el objeto de que LA EMPRESA explique a la organización sindical, su situación financiera, sus proyecciones técnicas y su política social y laboral.

ARTÍCULO 13º

AYUDAS SINDICALES

LA EMPRESA entregará, en calidad de préstamo, al servicio de la Junta Directiva Nacional de SINTRASAGEN en la ciudad donde LA EMPRESA tenga ubicada su sede principal administrativa y en las sedes de las Subdirectivas, oficina con su respectiva dotación, acorde con las especificaciones de confort y tecnología de las oficinas de ISAGEN, la cual incluye puestos de trabajo, espacios para reunión, muebles para archivo, equipos de cómputo, servicio de acceso a la red de ISAGEN, todo lo anterior acorde con las necesidades reales del Sindicato.

Así mismo suministrará a cada directiva el servicio de fotocopiado de hasta 500 copias mensuales sin costo para el Sindicato; en cada sede serán autorizadas a los directivos sindicales principales por el Jefe Administrativo o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 14º

PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

LA EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerios o subsidio de localización, según el caso:

a. Permisos Juntas Directivas

Diez (10) días hombre - semana, acumulables hasta por dos semanas, para ser utilizados entre los miembros de la Junta Directiva Nacional; cuarenta y ocho (48) horas hombre - semana, no acumulables, para ser utilizadas entre los miembros de la Subdirectiva de San Carlos. En los mismos términos garantiza cuarenta y ocho (48) horas hombre - semana, no acumulables, para cada una de las Subdirectivas que se creen.

Diez (10) horas hombre - semana, no acumulables para ser utilizados entre los miembros de la Junta Directiva de los Comités Seccionales.

Estos permisos serán comunicados por los integrantes de la Junta Directiva Nacional y los integrantes de las Subdirectivas y Comités Seccionales, en comunicación escrita o medio digital dirigida con dos (2) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces, cuando se trate de miembros de la Junta Directiva Nacional; ante el jefe de la sede respectiva, cuando se trate de miembros de una Subdirectiva o Comités Seccionales. La comunicación debe especificar los días y horas de la semana a ser utilizados por cada uno de los designados.

b. Permisos para acción sindical en las sedes

Sesenta (60) días anuales para distribuir entre todos los miembros de la Junta Directiva Nacional, miembros de las Subdirectivas y Comités Seccionales, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y su organización sindical en las sedes de LA EMPRESA, en ejercicio de los derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene el Sindicato. Para la utilización de éstos permisos, se comunicarán por escrito o en medio digital a LA EMPRESA con cinco (5) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana, o al jefe de la respectiva sede, según sea el sitio de trabajo de la persona que hace uso del permiso.

c. Permisos generales

Permisos para asistir a Asambleas, Congresos, Cursillos Sindicales, Plenos y Encuentros, se acordarán previa solicitud por escrito o en medio digital, con tres (3) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO: Las comunicaciones de solicitud de permisos establecidos en el literal c, deberán ser lo suficientemente claras y radicarse en las oficinas de correspondencia de LA

EMPRESA; si vencidos los días de antelación, LA EMPRESA no hubiere dado respuesta, éstos se considerarán aprobados.

d. Permisos para Negociación Colectiva

LA EMPRESA concederá permiso permanente remunerado durante la etapa de arreglo directo a cuatro (4) negociadores principales, un (1) negociador suplente de la comisión negociadora por SINTRAI SAGEN y un (1) trabajador afiliado a SINTRAI SAGEN de la sede donde se lleven a cabo las reuniones de arreglo directo.

Lo anterior, siempre y cuando la Comisión Negociadora Principal esté integrada únicamente por cuatro (4) personas, una de las cuales estará disponible durante las reuniones como suplente de una cualquiera de las tres (3) que estén en mesa de negociación.

Así mismo LA EMPRESA, de acuerdo con la Guía Administrativa de viáticos reconocerá y pagará a cada una de las personas integrantes de la Comisión Negociadora y durante la etapa de arreglo directo el valor que corresponda por este concepto, siempre que dicha Comisión no sea superior a cuatro (4) personas y cuyas sedes de trabajo sean diferentes de la sede donde se llevan a cabo las reuniones de negociación. Estos viáticos se pagarán por los días de arreglo directo acordados en reuniones de negociación y un (1) día más.

Igualmente, durante la misma etapa de arreglo directo, LA EMPRESA suministrará un pasaje aéreo semanalmente, de ida y regreso a su residencia, a cada uno de los integrantes de la Comisión Negociadora que laboren en aquellas sedes en las que la Empresa no suministre transporte colectivo.

ARTÍCULO 15º

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS SINDICALES

LA EMPRESA concederá y pagará una ayuda anual al sindicato, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a treinta y cinco (35) salarios mínimos legales mensuales vigentes, (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.

Así mismo, suministrará anualmente para los integrantes del Sindicato diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso y dos (2) tiquetes aéreos internacionales, ida y regreso y por la asistencia al evento reconocerá gastos de capacitación de acuerdo con la tabla de la guía de viáticos vigente.

ARTÍCULO 16º

SERVICIOS PARA LOS CONDUCTORES Y FUNCIONARIOS AUTORIZADOS PARA MANEJAR VEHICULOS DE LA EMPRESA

La EMPRESA mantendrá una póliza de seguro de Automóviles, dentro de la cual se contemple como amparo la asistencia jurídica para la atención de accidentes de tránsito de este personal cuando estén prestando sus servicios a ella.

PARÁGRAFO: Si el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo es declarado contraventor por la autoridad competente o en ausencia de esta, por el Comité de Seguridad Vial de la Empresa o quien haga sus veces, hará efectivo el cobro del deducible o hasta el 10% del valor total de los costos de reparación del vehículo.

ARTÍCULO 17º

VACACIONES

Por cada período causado de vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a dos (2) días hábiles de vacaciones adicionales a los establecidos en la ley, siempre y cuando no se acumulen más de dos (2) períodos, en cuyo caso se perderán los dos (2) días correspondientes a los demás períodos acumulados.

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 (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Recargo nocturno
- Auxilio de transporte

ARTÍCULO 18º

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 (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Refrigerios
- Bonificación Manejo Vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

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.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

-
- Refrigerios
- Bonificación Manejo Vehículo
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Encargo y/o reemplazo
- Auxilio de transporte
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos
- **Subsidio de localización**

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 (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación Manejo Vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones
- Encargo y/o reemplazo

- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

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 (ver anexo No. 2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que continuación se transcriben:

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

e. Bonificación por manejo de vehículo

LA EMPRESA seguirá reconociendo esta bonificación a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo con base en los criterios establecidos en la Guía Administrativa sobre el particular.

f. Disponibilidad

LA EMPRESA seguirá reconociendo y pagando la disponibilidad con base en los criterios establecidos en la Guía Administrativa sobre el particular.

ARTÍCULO 19º

PRIMA LEGAL DE JUNIO Y DICIEMBRE

Dentro de los primeros diez (10) días de los meses de junio y 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 (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

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

PARÁGRAFO 2: El valor de la prima legal de diciembre se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Prima extralegal de diciembre
- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación Manejo Vehículo
- Subsidio de localización
- Prima de antigüedad
- Horas extras
- Recargo nocturno
- Prima de vacaciones

- Encargo y/o reemplazo
- Viáticos
- Disponibilidad
- Dominicales y festivos

ARTÍCULO 20º

SUBSIDIO DE LOCALIZACION

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo un subsidio de localización de uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El subsidio de localización se pagará catorcenalmente en la proporción de 14/30 de su valor.

PARÁGRAFO 2: Dentro del subsidio de localización se considerará el sesenta por ciento (60%) de su valor como auxilio de alimentación. Se entiende que este porcentaje de alimentación se continuará considerando también como variable salarial.

PARÁGRAFO 3: El subsidio de localización se pagará sin perjuicio de los viáticos ocasionales a que tenga derecho el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con la Guía Administrativa existente sobre el particular, cuando en el ejercicio de sus labores deba desplazarse a una sede diferente a la suya.

PARÁGRAFO 4: Cuando se establezcan nuevas sedes de trabajo cuyas circunstancias particulares se enmarquen dentro de los criterios que se han tenido en cuenta para el reconocimiento de esta prestación, los trabajadores sindicalizados que laboren permanentemente en ellas tendrán derecho al subsidio de localización.

PARÁGRAFO 5: Para casos especiales, LA EMPRESA estudiará la situación de la zona y tomará las acciones conducentes a mejorar las condiciones de localización.

PARÁGRAFO 6: El valor que se cobrará al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo por concepto de alimentación en las sedes donde LA EMPRESA tiene este servicio, será de 0.153 salario mínimo legal diario vigente por cada servicio (desayuno, almuerzo y comida) con excepción de Termocentro donde el valor de la alimentación será de 0.123 salario mínimo legal diario vigente.

PARÁGRAFO 7: LA EMPRESA mantendrá invariable el porcentaje del incremento del diez por ciento (10%) anual en los costos de arrendamiento

ARTÍCULO 21º

CASINOS

LA EMPRESA se compromete a suministrar las instalaciones para el funcionamiento normal de los casinos existentes y de los que se requieran.

ARTÍCULO 22º

AUXILIO DE REFRIGERIO

LA EMPRESA reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, siempre y cuando no tenga derecho al subsidio de localización, un auxilio de refrigerio mensual, equivalente a cero punto sesenta (0.60) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo con derecho a subsidio de localización, que por razones de trabajo deba desplazarse dentro de su área de influencia sin pernoctar y no le sea posible utilizar el servicio de casino de LA EMPRESA, se le reconocerá un auxilio de refrigerio, equivalente a cero punto ocho (0.8) del salario mínimo legal diario vigente, por cada comida tomada fuera de su sede habitual de trabajo.

ARTÍCULO 23º

VIÁTICOS

LA EMPRESA continuará pagando los viáticos a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con las cuantías, condiciones y a lo establecido en la Guía Administrativa sobre el particular y los incrementará como mínimo una vez al año, en el mes de enero, buscando mantener el poder adquisitivo de los mismos.

Cuando LA EMPRESA pague el alojamiento del trabajador directamente, los valores adicionales pagados sobre los definidos en la tabla de viáticos, no constituirán variable salarial para ningún efecto.

ARTÍCULO 24º

APORTES PARA PENSIONES

a. 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 éste régimen, LA EMPRESA asumirá directamente el pago del cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes que les corresponda sufragar por ley.

b. 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.

ARTÍCULO 25º

LIQUIDACION Y PAGO DE CESANTIAS E INTERESES

LA EMPRESA seguirá liquidando y pagando directamente las cesantías a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, 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 directamente 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 (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Auxilio de transporte
- Refrigerios
- Bonificación Manejo 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

PARÁGRAFO 2: El valor de las cesantías parciales se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

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

ARTÍCULO 26º

PENSION DE JUBILACION

LA EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que hayan cumplido o cumplan cincuenta y cinco (55) años de edad y veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo en entidades del sector oficial, previo el cumplimiento del respectivo trámite administrativo, una pensión de jubilación equivalente al

setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados durante el último año de servicio en LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 1: El valor de la pensión se calculará teniendo en cuenta los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- Refrigerios
- Horas extras
- Dominicales y festivos
- Prima extralegal de junio y diciembre
- Prima de antigüedad
- Prima legal de junio y diciembre
- Prima de vacaciones
- Viáticos
- Auxilio de transporte
- Subsidio de localización
- Disponibilidad
- Encargo y/o reemplazo

PARÁGRAFO 2: Una vez que el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo sea jubilado por LA EMPRESA, esta continuará cotizando al Instituto de Seguros Sociales (ISS) por los riesgos de invalidez, vejez y muerte, hasta que se cumplan los requisitos exigidos por esa entidad para otorgar la pensión de vejez. Otorgada la pensión de vejez LA EMPRESA reconocerá, si lo hubiere, el excedente entre su monto y el de la establecida en este artículo.

PARÁGRAFO 3: Cuando para el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación se haya de tener en cuenta servicios prestados en otras entidades oficiales, el trabajador deberá haber laborado al servicio de LA EMPRESA un período mínimo de doce (12) años.

Lo dispuesto en la presente cláusula, no será aplicable cuando estas personas voluntariamente se acojan al régimen de ahorro individual con solidaridad, caso en el cual se sujetarán a todas las condiciones previstas en la ley 100 de 1993 para dicho régimen.

Tampoco será aplicable para quienes habiendo escogido el régimen de ahorro individual con solidaridad decidan cambiarse al de prima media con prestación definida, caso en el cual se sujetarán a lo dispuesto en la ley 100 de 1993.

Los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo que se hayan vinculado a LA EMPRESA a partir del 11 de junio de 1997 estarán sometidos, en cuanto a pensiones, a lo dispuesto en la ley 100 de 1.993.

ARTÍCULO 27º

SALUD

a. Aportes a la Empresa Promotora de Salud (EPS) o quien haga sus veces.

LA EMPRESA asumirá directamente ante la EPS o quien haga sus veces, 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. Plan de atención en salud.

LA EMPRESA mantendrá una póliza colectiva de salud o un producto equivalente en el mercado de seguros con coberturas y amparos equivalentes a las del producto actualmente contratado, para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo y para el personal pensionado por jubilación, vejez o invalidez, y reconocerá para sueldos y pensiones hasta de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el noventa y dos punto cinco por ciento (92.5%) del valor de la prima correspondiente. Para sueldos y pensiones mayores de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), LA EMPRESA reconocerá el setenta y dos punto cinco por ciento (72.5%) del valor de la prima correspondiente.

Este beneficio se extiende a los miembros del grupo familiar básico. Se entiende por grupo familiar básico, para los casados: el cónyuge o compañero (a) permanente, los hijos menores de dieciocho (18) años y los hijos mayores de dieciocho (18) años siempre y cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años; para los solteros: los padres, los hijos menores de dieciocho (18) años y los hijos mayores de dieciocho (18) años siempre y cuando estén estudiando, sean solteros y menores de veinticinco (25) años. Para ambos casos se incluyen los hijos inválidos menores de 25 años con calificación de invalidez igual o superior al 50% y que dependan económicamente del trabajador o pensionado.

Esta Póliza Colectiva de Salud o producto equivalente en el mercado de seguros se entenderá como el Plan Básico de Salud para trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo y para el personal pensionado por jubilación, vejez o invalidez.

Así mismo, LA EMPRESA podrá ofrecer en forma opcional, planes de atención en salud con coberturas superiores, para aquellos trabajadores o pensionados por jubilación, vejez o invalidez, que quieran incrementar voluntariamente las condiciones del plan básico de salud que LA EMPRESA subsidia, asumiendo en estos casos el trabajador o pensionado por jubilación, vejez o invalidez, el 100% de la diferencia entre el costo de la prima del plan básico que subsidia LA EMPRESA y el costo del plan opcional que desee contratar.

PARÁGRAFO 1: Al trabajador que al ingresar a LA EMPRESA o que a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo tenga contratado un plan de atención en salud diferente al plan básico contratado por LA EMPRESA, se le reconocerá un subsidio equivalente al que tendría derecho si estuviera amparado por la misma.

PARÁGRAFO 2: Al trabajador que solicite por primera vez su ingreso al plan básico de salud contratado por LA EMPRESA y que como resultado de sus condiciones particulares de salud, sea extraprimado por la compañía con que se tenga contratado dicho plan básico de salud, deberá asumir por su cuenta el cien por ciento (100%) de dicha extraprima, entendiéndose por ello el valor por encima de la prima del plan básico establecido para cada trabajador.

PARÁGRAFO 3: Si el Trabajador, o cualquiera de los miembros de su grupo familiar básico, por sus condiciones particulares de salud no es aceptado por la compañía de seguros en el Plan Colectivo de Salud Básico ofrecido por LA EMPRESA, la empresa le reconocerá un auxilio mensual equivalente al que tendría derecho en el plan de salud básico contratado por la Empresa, entendiéndose que con la entrega de este auxilio cumple la Empresa con este beneficio.

c. Auxilio para gastos de salud

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

Para trabajadores casados: Un cupo por el trabajador; uno por el cónyuge o compañero (a) permanente; uno por cada hijo menor de dieciocho (18) años; y uno por cada hijo mayor de dieciocho (18) años, siempre y cuando esté estudiando, sea soltero y 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 dieciocho 18 años; uno por cada hijo menor de dieciocho (18) años, uno por cada hijo mayor de dieciocho (18) años, siempre y cuando esté estudiando, sea soltero y menor de veinticinco (25) años.

PARÁGRAFO 1: El fondo constituido por los cupos a que tiene derecho el trabajador casado o con compañero (a) permanente, podrá ser utilizado para sufragar, en el caso de los padres: los gastos médicos, odontológicos, copagos de las EPS, seguros para atención de urgencias y el pago de la prima correspondiente a los padres incluidos en el plan complementario de salud.

PARÁGRAFO 2: 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 sólo se reconocerán a uno de los dos.

PARÁGRAFO 3: Una vez el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo adquiera la calidad de pensionado por jubilación, vejez o invalidez, tendrá derecho al fondo para gastos médicos y odontológicos, cuyos cupos se constituirán en las mismas condiciones aquí establecidas para el personal activo.

PARÁGRAFO 4: 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 Gestión Humana o quién haga sus veces las personas que le dan derecho a éstos e informarán oportunamente las novedades que se presenten respecto de las mismas.

PARÁGRAFO 5: El total de cupos a que tenga derecho cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo o el pensionado se multiplicará por dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), obteniéndose así el fondo total para cada periodo.

PARÁGRAFO 6: El fondo podrá usarse para: consultas médicas, tratamientos psicológicos o psiquiátricos, medicamentos, exámenes clínicos, radiológicos y de laboratorio, tratamientos y/o compra de aparatos ortopédicos, lentes por prescripción médica, gastos odontológicos, gastos por pago del plan de atención en salud contratado por LA EMPRESA para su grupo familiar básico, los copagos de las EPS y los seguros para atención de urgencias. Igualmente se podrá usar para el reconocimiento de los excedentes no cubiertos por el plan de atención en salud, hasta los límites de este fondo.

PARÁGRAFO 7: Los reembolsos por concepto de los gastos relacionados en el presente artículo se harán previo el cumplimiento de las normas contenidas en la Guía Administrativa sobre el particular. LA EMPRESA estudiará, analizará y verificará los casos especiales.

PARÁGRAFO 8: Los gastos cubiertos por otras entidades tales como: EPS o quien haga sus veces, Cajas de Compensación, Cajas de Previsión Social, Compañías de Seguros y otras similares, no serán reembolsados con dineros del fondo aquí establecido.

PARÁGRAFO 9: En el evento de que durante el primer período de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el trabajador beneficiario de la misma o el pensionado no utilice el valor total del fondo, el excedente se adicionará al fondo del segundo período. Igualmente, el saldo no utilizado durante una vigencia se adicionará al fondo de la siguiente.

A título de ejemplo, si en la actualidad el salario mínimo es de \$100 y el trabajador utiliza \$50 para auxilio de salud, significa que todavía le queda sin utilizar 1.5 salarios mínimos por tal concepto. Si en el mismo periodo de vigencia de la convención el salario mínimo se incrementa a \$120 y el trabajador utiliza \$60 por auxilio de salud, significa que utilizó 0.5 salario mínimo más, quedándole un saldo de un salario mínimo mensual por auxilio de salud, el cual se acumula. Dicho saldo se convierte a valor nominal al terminar el primer periodo de vigencia de la convención teniéndose en cuenta para el efecto el salario mínimo vigente en este momento. De acuerdo con ello si al terminar el primer periodo de vigencia de la convención el salario mínimo continuaba siendo de \$120, ésta suma en concreto será la que constituya el valor a acumular (valor que no se convertirá a salarios mínimos).

PARÁGRAFO 10: En caso de haberse agotado al trabajador o pensionado el fondo correspondiente a algún período de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA, con recursos del siguiente le reconocerá el valor de los recibos o facturas canceladas por los conceptos de que trata el parágrafo 6 de este literal. Este reconocimiento se hará siempre y cuando la fecha de los recibos o facturas no sea anterior más de tres (3) meses respecto de la iniciación del siguiente período. Este pago se realizará dentro de la vigencia del siguiente período.

PARÁGRAFO 11: LA EMPRESA implementará programas, permisos y tipos de exámenes médicos que se requieran y se realizarán las visitas médicas necesarias a todas sus sedes.

PARÁGRAFO 12: En caso de fallecimiento del trabajador o pensionado por jubilación, vejez o invalidez los saldos del fondo de salud serán entregados al momento de la liquidación final a quien tenga derecho. De igual forma si el trabajador se retira por una causa distinta a la pensión o es desvinculado de LA EMPRESA se le entregará el saldo acumulado del fondo.

d. Fondo de calamidad doméstica

LA EMPRESA concederá préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) salarios básicos, a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular. Estos préstamos serán tramitados a través del Equipo Gestión Humana o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA, por concepto de salud, concederá a sus pensionados préstamos de calamidad doméstica, hasta por ocho (8) mesadas, en las mismas condiciones establecidas para el personal activo.

e. Incapacidades

Durante el tiempo de las incapacidades que expidan las EPS o quien haga sus veces, o similares, LA EMPRESA le garantizará y pagará directamente al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo la totalidad de su sueldo.

f. 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, la EPS o quien haga sus veces, o similares 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 Guía Administrativa sobre el particular.

g. Fondo de Solidaridad por Salud

Del fondo de solidaridad por salud se beneficiarán todos los trabajadores de LA EMPRESA de acuerdo con las condiciones previstas en la Guía Administrativa correspondiente al FONDO DE SOLIDARIDAD POR SALUD.

El fondo será alimentado con aportes de LA EMPRESA y de los trabajadores beneficiarios del mismo con un aporte semestral liquidado en los meses de junio y diciembre en proporciones iguales (50%-50%) equivalente al 1% del valor del salario básico de cada uno de los trabajadores.

El manejo del Fondo, sus topes, guía administrativa y demás aspectos requeridos para su funcionamiento, serán definidos por LA EMPRESA con la participación además de SINTRASAGEN.

Los dineros del fondo serán administrados por una compañía fiduciaria.

ARTÍCULO 28º

SEGURO DE VIDA

Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa directamente o a través de una póliza colectiva de vida, brindará cobertura de Amparo Básico de Vida y amparo adicional de Incapacidad Total y Permanente (ITP) por enfermedad o accidente, con una suma asegurada equivalente a 50 mensualidades del último sueldo, que se reconocerá al trabajador o a sus beneficiarios según sea el caso.

ARTÍCULO 29º

ENCARGO Y REEMPLAZO

Para los casos en que por la ausencia del titular de un cargo, un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, desempeñe en condición de encargo o reemplazo, un cargo de igual o mayor responsabilidad, el Director del equipo respectivo lo formalizará ante Gestión Humana o quien haga sus veces para el trámite de registro en la hoja de vida y el pago correspondiente.

Los encargos se pagarán a partir del día uno (1) , siempre que el encargo sea igual o superior a cinco (5) días, con una suma adicional a su salario, equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo mensual del cargo del cual se encarga, incrementándose de manera proporcional hasta el veinticuatro por ciento (24%) al llegar al día treinta (30).

Para todos los casos en los cuales el encargo sea superior a treinta (30) días calendario, a partir del día treinta y uno (31), se tendrá derecho a recibir la proporción 24%/30 del salario mensual del cargo del titular por cada día adicional de encargo.

En caso de reemplazo, es decir, cuando el trabajador no sigue desempeñando sus propias funciones, recibirá una suma adicional equivalente a la mitad del valor definido para los encargos.

PARÁGRAFO 1: La suma adicional recibida por concepto de encargo o reemplazo será tenida en cuenta como variable para la liquidación de primas y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 2: El valor del encargo y del reemplazo se calculará teniendo en cuenta las fórmulas correspondientes (ver anexo No.2 Fórmulas de Liquidación).

PARÁGRAFO 3: Para efectos de este artículo, se entiende como sueldo mensual del cargo del titular el valor del límite inferior del rango de la ubicación de cada cargo.

ARTÍCULO 30º

PRÉSTAMO PARA VIVIENDA

LA EMPRESA continuará otorgando a sus trabajadores préstamos para vivienda, bajo las siguientes condiciones:

a. Intereses

A partir del 1 de marzo de 2005 los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que devenguen salarios hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses del cinco por ciento (5%) efectivo anual sobre saldos; y los que devenguen más de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses del siete por ciento (7%) efectivo anual sobre saldos. Estos intereses se aplicarán para los préstamos futuros y los saldos de los préstamos ya vigentes.

b. Topes máximos de los préstamos

El tope máximo de los préstamos por primera, segunda y tercera vez a que tenga derecho el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, será de ciento sesenta y cinco (165) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

c. Plazos de amortización

Los plazos de amortización serán de dieciocho (18) años para los trabajadores que devenguen hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y de quince (15) años para salarios superiores a dicha cifra.

PARÁGRAFO: Las condiciones generales de los préstamos para vivienda de LA EMPRESA a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, contenidas en las Guías Administrativas no modificadas por el presente artículo, seguirán vigentes.

d. Préstamos por Primera, Segunda y Tercera vez

El Fondo de Vivienda seguirá dando cobertura a los préstamos por primera, segunda y tercera vez, siempre y cuando: por primera vez, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo hayan cumplido, como mínimo dos (2) años de servicio continuo en LA EMPRESA; por segunda vez, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de

Trabajo hayan pagado en su totalidad el primer préstamo y tengan diez (10) años de servicio continuo en LA EMPRESA; por tercera vez, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo hayan pagado en su totalidad el segundo préstamo y tengan dieciocho (18) años de servicio continuo en LA EMPRESA

ARTÍCULO 31º

AUXILIOS ESPECIALES

LA EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo los siguientes auxilios especiales:

a. Matrimonio

Por matrimonio cero punto seis (0.6) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

Se tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

El permiso deberá ser solicitado por escrito ante el Equipo Gestión Humana o quien haga sus veces y deberá ser disfrutado inmediatamente antes o después de la fecha del matrimonio.

b. Nacimiento de hijos

Por nacimiento de hijos cero punto siete (0.7) del salario mínimo legal mensual vigente (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 con otros permisos remunerados excepto con el de ley y deberán ser disfrutados inmediatamente después de la fecha del nacimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, estos se interrumpen por el término del permiso.

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

c. 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 un auxilio equivalente a dos (2.0) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Se tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

En caso del fallecimiento de una de las personas de las líneas de parentesco, diferentes a las enunciadas en el presente literal sólo se tendrá derecho al permiso remunerado. Estos permisos no son acumulables con otros permisos 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 auxilio económico de los literales a, b y c, deberá presentarse ante LA EMPRESA el documento comprobatorio correspondiente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho.

d. Fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá por sus gastos de entierro hasta la suma de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Estos valores son adicionales al auxilio de exequias contratado a través del Plan de atención en salud y los reconocerá LA EMPRESA directamente a quien haya prestado los respectivos servicios o, si fuere el caso, a quien acredite haberlos pagado.

En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo en sede diferente al lugar donde reside, LA EMPRESA pagará los gastos de traslado de éste hasta el lugar de su residencia.

PARÁGRAFO: En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA mantendrá el plan de atención en salud para el grupo familiar básico del trabajador por un año más y asumirá el pago total de la prima.

e. Anteojos

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo un auxilio para montura, lentes y lentes de contacto equivalente a cero punto seis (0.6) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El reconocimiento del auxilio por lentes de contacto es independiente de los otros auxilios y se tendrá derecho a él una sola vez por período, excepto por cambio de fórmula.

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

1. Por prescripción médica, por primera vez.
2. Por cambio de fórmula de los lentes.
3. En caso de rotura, cuando no se haya recibido auxilio en los doce (12) últimos meses.

PARÁGRAFO 3: Los gastos por montura, lentes y lentes de contacto que excedan del valor del respectivo auxilio, se podrán reembolsar con dineros del fondo de auxilio para gastos de salud.

PARÁGRAFO 4: En caso de no utilizar este auxilio total o parcialmente durante la vigencia de un período de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor del saldo restante será sumado al cupo de auxilio para gastos de salud del trabajador para el período siguiente.

f. Educación

1. Para los hijos

LA EMPRESA continuará reconociendo el auxilio de educación de la siguiente forma:

Para los hijos del trabajador y pensionado por jubilación, vejez o invalidez, siempre y cuando sean menores de 25 años, sean solteros y estén estudiando.

Por guardería, preescolar, primaria y bachillerato se reconocerán tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por período académico.

Para educación superior se reconocerán tres punto cuarenta y tres (3.43) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), por semestre.

PARÁGRAFO 1: En caso de fallecimiento del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sus hijos menores de 18 años y los mayores de 18 años que sean solteros y que no hayan cumplido 25 años de edad y estén estudiando, seguirán recibiendo el auxilio de educación.

PARÁGRAFO 2: Los desembolsos se harán de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

2. Para los trabajadores

LA EMPRESA reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, por semestre, para pregrado tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Para postgrado se reconocerá tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 1: El valor de este auxilio se pagará de acuerdo con la Guía Administrativa correspondiente.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA estructurará un programa anual de educación y patrocinio que consulte las necesidades organizacionales de movilización de competencias.

g. Auxilios por gastos de traslado

Cuando LA EMPRESA traslade de una sede a otra a un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo reconocerá quince (15) días de sueldo si es soltero y treinta (30) días de sueldo si es casado.

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.

h. 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.

i. Quinquenios

Queda a libre decisión del beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo recibir en dinero o en especie el regalo que LA EMPRESA le concede al cumplir quinquenios de servicio continuo en esta.

ARTÍCULO 32º

INCENTIVO AL AHORRO

LA EMPRESA seguirá consignando bicatorcenalmente, en la proporción de 28/30, el cuatro por ciento (4%) del sueldo de los trabajadores beneficiarios de la 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.

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 cuando se retiren definitivamente de LA EMPRESA. 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 parágrafo 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: SINTRAISAGEN velará por el estricto cumplimiento por parte de LA EMPRESA de la obligación contenida en el parágrafo anterior e igualmente participará en la escogencia de la nueva entidad donde se depositaría y se seguiría consignando el incentivo al ahorro.

PARÁGRAFO 5: 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.
- 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 extraordinarios en Corporaciones y gravámenes de valorización, para la vivienda del trabajador. Estos retiros se podrán hacer con una periodicidad mínima de treinta y seis (36) meses entre retiro y retiro.
- f. En caso de retiro de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 6: El trabajador podrá también hacer uso de este ahorro en forma de préstamo, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto establece el FEISA, previa aprobación de LA EMPRESA. El FEISA podrá tener en cuenta un porcentaje de este ahorro aportado por LA EMPRESA como parte de la capacidad total del préstamo de cada socio.

PARÁGRAFO 7: El retiro o utilización en forma de préstamo del aporte consignado por LA EMPRESA en el Fondo de Empleados, estará sujeto a la reglamentación de préstamos de vivienda del FEISA, en los casos que el trabajador haya hecho uso de dicho préstamo.

ARTÍCULO 33º

ROPA Y CALZADO DE LABOR

LA EMPRESA continuará suministrando la siguiente dotación:

- a. Conductores: Cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas, tres (3) pares de botas: dos (2) de seguridad y uno (1) sencillo, Una (1) chaqueta.
- b. Operadores de Maquinaria Pesada: Cinco (5) pantalones, Cinco (5) camisas, dos (2) pares de botas de seguridad y una (1) chaqueta.
- c. Conductores sede Medellín: Cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas, tres (3) corbatas, dos (2) pares de zapatos y una (1) chaqueta.
- d. Operadores de Centrales: Cinco (5) camisas, Cinco (5) pantalones, tres (3) pares de botas de seguridad y una (1) chaqueta.
- e. Técnicos de Mantenimiento: Cinco (5) pantalones, seis (6) camisas y tres (3) pares de botas de seguridad.
- f. Personal de Topografía: Cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y tres (3) pares de botas de seguridad.
- g. Asistentes de Operación y Mantenimiento: Cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas, tres (3) pares de botas de seguridad y una (1) chaqueta.
- h. Analistas y Asistentes (administrativos y coordinadores) con sede permanente en los centros productivos o proyectos: Tres (3) pantalones, tres (3) camisas y dos (2) pares de botas de seguridad.
- i. Personal con sede Medellín de los equipos de ingeniería, ambiental o mantenimiento, que por razones de su trabajo realicen actividades rutinarias y programadas en los centros productivos: Cuatro (4) pantalones, cuatro (4) camisas y un (1) par de botas que cumplan con las características técnicas requeridas para el desarrollo del trabajo.
- j. Auxiliares de información de las centrales: Tres (3) pantalones, Cuatro (4) camisas y un (1) par de botas sencilla.
- k. Auxiliares que laboran permanentemente en el almacén: Cinco (5) pantalones, Cinco (5) camisas y un (1) par de botas de seguridad.
- l. Auxiliares que realizan trabajos de Hidrometría, Instrumentación Civil y Topografía: Cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y tres (3) pares de botas: un (1) par sencillo y dos (2) de seguridad.

PARÁGRAFO 1: La dotación anterior se entregará al personal que tiene derecho, con una periodicidad de un (1) año a partir de mayo de 2012.

PARÁGRAFO 2: Cuando por alguna razón (por ejemplo ingresos o traslados), sea necesario entregar dotación a un trabajador en una fecha diferente a la estipulada, ésta se asimilará a la dotación que se debiera recibir en la fecha de entrega más próxima, anterior o posterior.

PARÁGRAFO 3: Para los casos especiales (por ejemplo creación de nuevos cargos, trabajos ocasionales) LA EMPRESA, de acuerdo con sus normas, estudiará la conveniencia de la entrega de dotación en cada caso, asimilándola a las dotaciones antes descritas.

PARÁGRAFO 4: Con el propósito de ajustar la dotación a las necesidades de los puestos de trabajo en cada una de las sedes, el Comité paritario ISAGEN-SINTRASAGEN, tendrá como objeto fundamental definir las solicitudes que en cuanto a dotación de los trabajadores sindicalizados se presenten, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Este comité estará compuesto por dos (2) representantes de la dirección del Sindicato y dos (2) representantes de LA EMPRESA. Este Comité tiene carácter decisorio para determinar sobre necesidades, ajustes y tipo de dotación. Las decisiones constarán en acta. El Comité se reunirá con sesenta (60) días mínimo de anticipación a las fechas establecidas para la entrega de cada dotación.

PARÁGRAFO 5: La ropa de dotación y el calzado de labor serán de buena calidad en cuanto a las telas, su fabricación y confección, las cuales se seleccionarán por el Comité mencionado.

El ajuste de la dotación a los requerimientos de los trabajadores y sus puestos de trabajo podrá ser realizado por el Comité mencionado, el cual tendrá plena autonomía.

ARTÍCULO 34º

EDICION Y PUBLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la firma del acuerdo colectivo, LA EMPRESA sufragará la elaboración de seiscientos cincuenta (650) ejemplares tipo libro, en los que se publicará la Convención Colectiva de Trabajo, de los cuales entregará a la Junta Directiva Nacional del Sindicato cuatrocientos (400) ejemplares.

ARTÍCULO 35º

BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

LA EMPRESA pagará por una sola vez a los trabajadores sindicalizados al momento de firmarse el acta de acuerdo, una bonificación equivalente a un millón trescientos mil pesos (1'300.000), la cual no constituye salario para ningún efecto. Este pago se hará con la catorcena del 22 de marzo de 2012.

ARTÍCULO 36º

PARTICIPACIÓN

Las modificaciones que se realicen a los siguientes documentos normativos referenciados en la presente Convención Colectiva de Trabajo: Guía Administrativa Fondo de Solidaridad por Salud, Guía Administrativa para el Manejo de la Disponibilidad, Guía Administrativa Bonificación Manejo de Vehículo, Guía administrativa Auxilio de Estudio, Guía Administrativa para Gestionar

Préstamos de Vivienda, Guía Administrativa Viáticos, contarán con la participación del Sindicato de acuerdo con los criterios establecidos en el Modelo de Participación.

EL PRESENTE ACUERDO TIENE LA CALIDAD DE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y DE COMPILACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES Y LAUDOS ARBITRALES. CON LA FIRMA DEL PRESENTE ACUERDO QUEDA RESUELTO EL CONFLICTO COLECTIVO ENTRE ISAGEN S.A.E.S.P. Y SINTRAISAGEN.

Comisión negociadora SINTRAISAGEN

Comisión negociadora de ISAGEN

OSCAR ALVEIRO VALLEJO GIRALDO

LUIS FERNANDO LONDOÑO MEJÍA

JHON JAIRO ALVAREZ MARÍN

JOHN JAIRO BOLIVAR AVENDAÑO

HELBER ADOLFO CASTAÑO PEREZ

JUAN CARLOS RIVERA SALAZAR

JHON WILSON RAMIREZ RIVAS

FIDEL REINALDO CHAVEZ MADRID

Testigo

LUIS FERNANDO RICO PINZÓN
Gerente General ISAGEN S.A. ESP

ANEXO No.1

ACUERDOS QUE NO HACEN PARTE DEL TEXTO DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

1. JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

LA EMPRESA y SINTRAISAGEN acuerdan que la jornada laboral de los trabajadores es de cuarenta y uno punto veinticinco (41.25) horas semanales, a excepción de la jornada laboral de los conductores de vehículos que es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

ANEXO No.2

FORMULAS DE LIQUIDACION

1. PRIMA DE VACACIONES	2. PRIMA DE ANTIGUEDAD
. Variables.	. Variables
- Refrigeros	- Refrigeros
- Bonificación Manejo de Vehículo	- Bonificación Manejo de Vehículo
- Subsidio Localización	- Subsidio de localización
- Prima Antigüedad	- Horas Extras
- Horas Extras	- Recargo Nocturno
- Recargo Nocturno	- Encargo y/o Reemplazo
- Encargo y/o Reemplazo	- Auxilio de Transporte
- Auxilio de Transporte	- Disponibilidad

<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad - Dominicales y festivos $PV = \frac{(SB \times 1.25 + V/12) \text{ DHV}/17 \times 25}{30}$ <p>Donde:</p> <p>PV = Prima Vacaciones SB = Salario Básico V = Variables del período causado de vacaciones (año) DHV= Días hábiles de vacaciones tomados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dominicales y Festivos $PA = \frac{(SB \times 1.25 + V/12) \times AA}{30}$ <p>Donde :</p> <p>PA = Prima Antigüedad SB = Salario Básico V = Variables del último año de Antigüedad. AA = Total años de antigüedad.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO</p> <ul style="list-style-type: none"> . Variables - Auxilio de Transporte - Refrigerios - Bonificación Manejo de Vehículo - Subsidio Localización - Prima de Antigüedad - Horas Extras - Recargo Nocturno - Prima de Vacaciones - Encargo y/o Reemplazo 	<p>4. PRIMA EXTRALEGAL DE DICIEMBRE</p> <ul style="list-style-type: none"> . Variables - Auxilio de Transporte - Refrigerios - Bonificación Manejo de Vehículo - Subsidio Localización - Prima de Antigüedad - Horas Extras - Recargo Nocturno - Prima Vacaciones
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Viáticos - Disponibilidad - Dominicales y Festivos $PEJ = \frac{SL (NDT/30) + V}{6}$ <p>Donde:</p> <p>PEJ = Prima Extralegal de Junio SL = Sueldo de Liquidación SL = SB + AT SB = Salario Básico AT = Auxilio de Transporte NDT= Número días Trabajados en el semestre (Normalmente 180 días) V = Total variables semestre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encargo y/o Reemplazo - Viáticos - Disponibilidad - Dominicales y Festivos $PED = \frac{SL (NDT/30) + V}{4}$ <p>Donde :</p> <p>PED = Prima Extralegal de Diciembre SL = Sueldo de liquidación SL = SB + AT SB = Salario Básico AT = Auxilio de Transporte NDT= Número días Trabajados en el semestre (Normalmente 180 días) V = Total variables semestre</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>5. PRIMA LEGAL DE JUNIO</p> <p>. Variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prima Extralegal de Junio - Auxilio de Transporte - Refrigerios - Bonificación Manejo de Vehículo - Subsidio Localización - Prima de Antigüedad - Horas Extras 	<p>6. PRIMA LEGAL DE DICIEMBRE</p> <p>. Variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prima Extralegal de Diciembre - Auxilio de Transporte - Refrigerios - Bonificación Manejo de Vehículo - Subsidio Localización - Prima de Antigüedad
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Recargo Nocturno - Prima de Vacaciones - Encargo y/o Reemplazo - Viáticos - Disponibilidad - Dominicales y Festivos <p>PLJ = 7/12 PEJ</p> <p>Donde :</p> <p>PLJ = Prima Legal de Junio PEJ = Prima Extralegal de Junio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Horas Extras - Recargo Nocturno - Prima de Vacaciones - Encargo y/o Reemplazo - Viáticos - Disponibilidad - Dominicales y Festivos <p>PLD = 5/12 PED</p> <p>Donde :</p> <p>PLD = Prima Legal de Diciembre PED = Prima Extralegal de Diciembre</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>7. VACACIONES</p> <p>. Variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recargo Nocturno - Auxilio de Transporte $V = \frac{(SB + AT + RN/12) \times DTV}{30}$ <p>Donde :</p>	<p>8. CESANTIAS CONSOLIDADAS</p> <p>. Variables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auxilio de Transporte - Refrigerios - Bonificación Manejo de Vehículo - Subsidio de Localización - Prima Antigüedad - Horas Extras - Recargo Nocturno - Prima Vacaciones - Encargo y/o Reemplazo - Prima Extralegal Junio y Diciembre
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>V = Vacaciones</p> <p>SB = Salario Básico</p> <p>RN = Recargo Nocturno</p> <p>DTV = Días totales de vacaciones a que tenga derecho.</p> <p>AT = Auxilio de transporte</p>	<p>- Viáticos</p> <p>- Disponibilidad</p> <p>- Dominicales y Festivos</p> <p style="text-align: right;">(SL + V/12) (NTDV – NTDL)</p> <p>CC = -----</p> <p style="text-align: right;">- 360</p> <p>CCN = CC - TCP</p> <p>IC = CCN x 0.12</p> <p>Donde :</p> <p>CC = Cesantías Consolidadas</p> <p>SL = SB + AT</p> <p>SB = Salario Básico</p> <p>AT = Auxilio de Transporte</p> <p>V = Variables año Consolidado</p> <p>NTDV = Número total de días de vinculación</p> <p>NTDL = Número total días de licencia y suspensión</p> <p>CCN = Cesantías Consolidadas netas.</p> <p>TCP = Total Cesantías parciales.</p> <p>IC = Intereses Cesantías.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9. CESANTIAS PARCIALES

. Variables

- Prima Extralegal de Junio y Diciembre.
- Prima de Vacaciones
- Prima de Antigüedad

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

$$ICP = \frac{CP \times 0.12 \times DTA}{360}$$

Donde:

- CP = Cesantía parcial
- SB = Salario básico
- PVF = Promedio variables fijas
- NDT = Número días trabajados
- ICP = Intereses cesantía parcial
- DTA = Días trabajados año calendario.

