

PLIEGO DE PETICIONES AÑO 2018

PRESENTADO POR:

EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. SINTRAISA

A LA EMPRESA:

INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P.

ISA

RADICADO 201888009889-3 ISA MEDELLÍN, NOV.-20-2018 01:23:10 P.M DESTINO:1111

Medellín, noviembre 20 de 2018



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. -SINTRAISA-

Personería jurídica 03029, agosto 12 de 1977 FILIAL DE FENASINTRAP-CUT Calle 53 No. 45-112 Of. 1701 Tel: 2516910 Medellín Colombia

PLIEGO DE PETICIONES AÑO 2018

EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. -SINTRAISA, filial de FENASINTRAP-CUT, que para los efectos del presente documento se denominará el Sindicato, representante de todos los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la Convención Colectiva, presenta a INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P. -ISA-, que para los efectos del presente documento se denominará la Empresa, EL PLIEGO DE PETICIONES correspondiente al año 2018, aprobado en la Asamblea Nacional ordinaria realizada en Medellín el día 26 de octubre del año 2018, en el Hotel Nutibara, ubicado en la calle 52 No 49–40 de Medellín.

En desarrollo de la Constitución Política de Colombia y cumpliendo los Convenios de la OIT vigentes y ratificados por Colombia, incorporados por las partes en la Convención Colectiva de Trabajo, se suscribe el siguiente articulado, con el único fin de mejorar las condiciones de trabajo para quienes se beneficien del acuerdo colectivo o del acto jurídico que resuelva el presente petitorio.

ARTÍCULO 1: NORMAS FUNDANTES

La presente Convención Colectiva de Trabajo se funda en los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la OIT; en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo adicional a la Convención Americana (Protocolo de San Salvador), los cuales harán parte integrante de esta Convención Colectiva de conformidad con el bloque de Constitucionalidad y el Control de Convencionalidad; su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por consiguiente su texto debe interpretarse de tal manera que nunca

menoscabe la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga, ni los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

ARTICULO 2: CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS

Interconexión Eléctrica S.A. ESP. –ISA-, seguirá respetando y reconociendo la existencia y continuidad de SINTRAISA en la matriz, en sus filiales y subsidiarias, en consecuencia adquiere el compromiso de dar continuidad a la totalidad de las garantías, derechos individuales y colectivos, beneficios y prestaciones sociales que rigen actualmente para los trabajadores de ISA, derivados de los Convenios de la OIT, los Tratados Internacionales, la Constitución Política de Colombia, la Ley, el Contrato individual de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y los Laudos Arbitrales existentes entre ISA y SINTRAISA, así como también los beneficios que actualmente reconoce y da ISA. en consecuencia, garantiza la estructura sindical con trabajadores de la matriz, su(s) filial(es) y subsidiaria(s).

ISA continuará garantizando el reconocimiento de los derechos convencionales de los trabajadores de sus filiales y subsidiarias que se afilien a SINTRAISA. En consecuencia, adquiere el compromiso de dar continuidad a la totalidad de las garantías, derechos individuales y colectivos, beneficios y prestaciones sociales que rigen para los trabajadores de ISA, así como también los beneficios que actualmente reconoce y da ISA.

Las partes firmantes se comprometen a no impugnar de ninguna manera la unidad de propósito aquí reconocida.

ARTICULO 3: SUSTITUCIÓN SINDICAL

Cuando dos a más Sindicatos existentes en la Empresa se fusionen (por cualquier razón), la Empresa reconocerá sin condicionamiento alguno, todos los derechos y garantías individuales y colectivas, así como las cláusulas normativas y obligacionales establecidas en cada Convención Colectiva de Trabajo, las cuales harán parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato absorbente. En caso de que existan diferentes normas que regulen instituciones similares, las partes expresamente manifiestan que no se aplicará el principio de la inescindibilidad normativa, sino el del englobamiento, consistente en que se suman los beneficios, por considerar la forma más correcta de aplicar el principio de la favorabilidad. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, convencional, arbitral o reglamentarias, prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad.

Para estos efectos, la costumbre en la empresa se considera una fuente válida de derecho en la medida en que no desmejoren las condiciones de los trabajadores.

ARTÍCULO 4: GARANTIA Y RESPETO AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

Para los trabajadores afiliados a SINTRAISA, que sean afectados con la liquidación de una de las empresas filiales y subsidiarias de ISA, la Empresa los reubicará en la matriz, o en una de sus filiales o subsidiarias, en las mismas o mejores condiciones laborales a las que traía, sin afectar las condiciones de su entorno familiar.

En caso de que alguna de sus filiales o subsidiarias sea liquidada y como consecuencia, se cree, conforme, constituya nueva(s) empresa(s) para cumplir parcial o totalmente el objeto social de la filial, o se transfiera parcial o total el objeto social de dicha filial a una empresa existente, ISA los reubicará en la matriz, filial o subsidiaria, en iguales o mejores condiciones laborales a las que traía sin afectar las condiciones de su entorno familiar.

ARTÍCULO 5: GARANTÍAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PUBLICO

Con fundamento y en desarrollo de los artículos 25, 39, 53 y 365 de la Constitución Política y con el fin de garantizar y asegurar la prestación continua eficiente y universal del servicio público de energía y de garantizar el derecho al trabajo y de asociación sindical, en la(s) empresa(s) que presten el servicio público esencial de energía y actividades similares, conexas o complementarias, en caso de liquidación de la empresa(s) no podrá(n) despedir al personal sindicalizado sin previa autorización judicial, previa demostración de una justa causa. En el evento de que la empresa despida a algún trabajador sin autorización judicial y/o sin la existencia de una justa causa, el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado con el reconocimiento o pago de salarios y prestaciones sociales tanto legales como extralegales dejadas de percibir desde el despido hasta el reintegro efectivo, si en virtud de la liquidación, la empresa a la que directamente prestaba servicios el trabajador ha desaparecido jurídicamente, el reintegro se hará en la matriz, o en una de sus filiales o subsidiarias, en las mismas o mejores condiciones a las que traía sin afectar las condiciones de su entorno familiar.

Igualmente, en caso que otra empresa(s) continúe(n) total o parcialmente con el objeto social de la empresa liquidada, ésta(s) garantizará(n) la sustitución sindical sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores en razón de la ley, la convención o de laudo arbitral que los haya otorgado.

ARTÍCULO 6: PARTICIPACIÓN DE TODOS EN LAS DECISIONES QUE LOS AFECTAN

Con fundamento en el artículo 2º de la Constitución Política de Colombia, y el Convenio 144 de la OIT los trabajadores tendrán derecho a participar en las decisiones empresariales que pudieren afectarlos, la Empresa siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas a tomar que pueda afectar a los trabajadores.

En los procesos de reestructuración, la Empresa no afectará los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución Política, los Convenios de la OIT, los tratados internacionales, las leyes, las normas convencionales, Laudos arbitrales, y los beneficios laborales que reconoce y da la Empresa. La Empresa siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre los Proyectos y Programas Administrativos de reestructuración y cualquier medida a tomar que pueda afectar a los trabajadores y a sus organizaciones.

Así mismo en las modificaciones que se realicen al Reglamento Interno de Trabajo, a los documentos normativos y reglamentarios, la Empresa siempre contará con la participación del Sindicato y sus modificaciones deberán ser acordados entre las partes respetando en todo caso, lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, la Ley y la Constitución Política. La omisión a este procedimiento hará ineficaz la modificación.

ARTÍCULO 7: PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES

No producirá ningún efecto cualquier disposición de Ley, acuerdo entre las partes o de Laudo Arbitral que menoscabe la condición, los derechos individuales o colectivos, consagrados en Convenciones Colectivas de Trabajo o Laudos Arbitrales, ni los derechos y beneficios adquiridos que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores o a su organización sindical. Sólo serán aplicables las disposiciones que mejoren las condiciones de los trabajadores y del Sindicato. Es decir, que cualquier desmejora por acuerdo entre las partes, por la Ley o por un Tribunal de Arbitramento a criterio del Sindicato, de lo establecido para los trabajadores o su organización sindical, no tendrá ningún efecto.

ARTÍCULO 8: GARANTÍAS PARA OTRAS ETAPAS DEL CONFLICTO

Si terminada la etapa de arreglo directo no se ha dado solución al conflicto colectivo, la Empresa continuará suministrando a los trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, permiso sindical remunerado, viáticos con incidencia prestacional (según tabla vigente que a la fecha se aplique en la Empresa) y un tiquete aéreo semanalmente ida y regreso a su lugar de residencia, durante el

tiempo que dure el conflicto.

ARTÍCULO 9: VIATICOS PARA GESTIÓN SINDICAL

Con el propósito de garantizar la actividad sindical, la Empresa pagará viáticos hasta por trescientos sesenta (360) días anuales, para ser distribuidos entre los directivos sindicales que deban desplazarse de su sede habitual de trabajo a cumplir sus actividades; el monto de dichos viáticos será el establecido en la tabla vigente, al momento de solicitarse, los mismos tendrán incidencia prestacional y serán comunicados por la Junta Directiva Nacional del Sindicato y tramitados por cada directivo ante la Vicepresidencia Talento Organizacional o ante la dependencia que haga sus veces.

ARTÍCULO 10: FUEROS SINDICALES PARA COMISIONES Y COMITÉS

Gozarán de fuero sindical cada uno de los miembros de las comisiones de salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, propaganda, ejecución y disciplina, comisión de asuntos laborales, comisión social y ambiental y para el comité de ropa y calzado de labor. Igualmente, la Empresa reconocerá 4 fueros sindicales por cada Comité Seccional. Por tanto, la Empresa lo reconocerá y gozarán de las mismas garantías y protecciones que los miembros de la Junta Directiva Nacional del Sindicato.

ARTÍCULO 11: COMPENSACIÓN POR REPRESENTACIÓN SINDICAL

La Empresa reconocerá y pagará al Directivo Sindical, por cada día de permiso sindical, una compensación adicional a su salario, equivalente al 4% de su salario básico mensual. Esta compensación se pagará en la primera catorcena del mes siguiente y tendrá incidencia prestacional.

ARTÍCULO 12: OFICINA PARA SUBDIRECTIVAS

La Empresa suministrará en calidad de préstamo, una oficina dentro de las instalaciones de la empresa a cada Subdirectiva del Sindicato que exista o se cree, con las condiciones, espacios y logística necesaria para el adecuado ejercicio sindical, y poder atender directamente a los afiliados y demás trabajadores que lo pudieran requerir; con la siguiente dotación: Una (1) mesa de reuniones, veinte (20) sillas, un (1) escritorio con su respectiva silla, un (1) computador e impresora, (con acceso a red de datos y suministro de papel), un (1) televisor (con acceso a red de datos) con sus respectivos muebles, una (1) línea telefónica directa con su respectivo aparato y un archivador. Los equipos informáticos y electrónicos suministrados por la empresa deberán ser con la última

tecnología que se emplea en la empresa para dichos equipos y servicios. La oficina y su dotación deberán cumplir con las condiciones ergonómicas y técnicas definidas en la Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 13: SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Cuando autoridad competente administrativa o judicial del trabajo, declare que ha existido por parte de la Empresa violación o incumplimiento de cualesquiera de los derechos o garantías convencionalmente establecidos, la Empresa pagará al Sindicato un (1) día de Salario Mínimo Diario Legal Vigente (SMDLV) a partir de la ejecutoria del fallo, y hasta la fecha del cumplimiento del mismo por cada día que dure la violación o incumplimiento. Lo anterior sin perjuicio del derecho individual del trabajador afectado.

ARTÍCULO 14: FONDO DE SOLIDARIDAD CON EL DESEMPLEADO

Como compromiso de responsabilidad social, la Empresa entregará al Sindicato en el mes de enero de cada año, aportes anuales por valor de cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), y los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo aportarán por una sola vez cada año, un día de sueldo, con destino al Fondo de Solidaridad con el Desempleado. Dichos recursos podrán ser usados para: capacitación al desempleado, programas de aseguramiento, impulso a la microempresa, solidaridad con el desempleado. Este Fondo será manejado directamente por el Sindicato según la reglamentación que expida la Junta Directiva Nacional la cual será aprobada por la Asamblea General del mismo, y beneficiará al trabajador que al momento del despido sea beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 15: DERECHO AL TRANSPORTE COLECTIVO

Con fundamento en el principio de igualdad y en los beneficios adquiridos de orden laboral que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores, está continuará suministrando el transporte colectivo a sus trabajadores desde el sitio más próximo, confiable y seguro de su residencia hasta cada una de las sedes laborales respectivas y viceversa. Igualmente seguirá manteniendo el servicio de transporte diario (9:00 a.m. y 1:00 p.m.) desde la sede principal de la empresa hasta el centro de la ciudad y viceversa. En otras sedes, debe mantenerse el servicio de transporte en los horarios que se presta.

PARÁGRAFO: La Empresa seguirá garantizando, manteniendo y costeando el servicio de mensajería entre la oficina del Sindicato y la sede principal de la Empresa.

ARTÍCULO 16: AUXILIO DE PARQUEO

Con fundamento en el principio de igualdad y en los beneficios adquiridos de orden laboral que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores, como es el derecho al parqueadero gratis, la Empresa garantizará este derecho adquirido, reconociendo y pagando el valor de un (1) salario mínimo diario legal vigente, por cada día de pago que cause el trabajador por concepto de parqueo de vehículo en su sede laboral.

Igualmente, cuando al trabajador por fuerza mayor o caso fortuito no le sea posible usar el transporte colectivo suministrado por la empresa, ésta le pagará por cada desplazamiento, el valor de un (1) salario mínimo diario legal vigente.

ARTÍCULO 17: 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 juzgado por la misma causa, (viii) el principio de cosa juzgada, (ix) la prohibición de reformar en perjuicio y (x) el derecho a no autoinculparse.

Sin perjuicio de lo anterior, con fundamento y en desarrollo de los artículos 29 y 53 de la Constitución Política y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y el derecho de defensa, la Empresa antes de aplicar una sanción, efectuar un despido o dar por terminado un contrato individual de trabajo, deberá cumplir con el siguiente procedimiento previo:

- a. El jefe inmediato informará por escrito dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presunta comisión de la supuesta falta, a la Vicepresidencia Talento Organizacional o a quien haga sus veces.
- b. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de recibida la información, la Vicepresidencia Talento Organizacional o quien haga sus veces, notificará por escrito la presunta falta al respectivo Trabajador y al Sindicato e indicará la fecha, hora y lugar de la audiencia de descargos, la cual se debe celebrar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La Empresa entregará con la notificación al Sindicato, todo el material probatorio en el cual fundamenta su acusación. El cargo deberá estar descrito de manera precisa, clara y concreta, indicando las circunstancias, fecha, hora y lugar; así mismo se informará sobre las disposiciones legales o reglamentarias que contienen la supuesta falta; y, una vez formulado no podrá ser

modificado en ningún aspecto y si los presuntos hechos pudieren dar lugar al despido así se indicará.

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

c. En la audiencia de descargos, que se realizará dentro de la jornada laboral, el trabajador siempre deberá estar asistido por dos (2) representantes del Sindicato, para lo cual la Empresa les garantizará a éstos, los permisos remunerados, los pasajes aéreos, viáticos y demás garantías para la asistencia al Trabajador. El trabajador o cualquiera de los representantes sindicales tendrá derecho de aportar, solicitar y practicar todos los medios probatorios que consideren necesarios.

Cumplido el trámite anterior y suscrita el acta respectiva, la Empresa decidirá si exonera, aplica la sanción, o da por terminado el contrato al Trabajador, lo cual, a través de la Vicepresidencia Talento Organizacional o a quien haga sus veces, notificará por escrito al Trabajador y al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se celebró la audiencia de descargos.

La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en sus Reglamentos de Trabajo, de Seguridad Industrial, en el contrato individual de trabajo, o en la Convención Colectiva de Trabajo.

La sanción, el despido o la terminación del contrato de trabajo impuesto con violación o pretermitiendo lo estrictamente estipulado en el procedimiento disciplinario aquí establecido, no producirá efecto alguno, es decir carecerá de validez y consecuencialmente, al trabajador se le restablecerá en su derecho de manera plena y total. Si se había decidido el despido, deberá ser reintegrado en las mismas o mejores condiciones, sin solución de continuidad y con derecho al pago de todos los salarios dejados de percibir, así como a las prestaciones que sean compatibles con el reintegro y, en todo caso, con los respectivos aumentos.

La decisión tomada en primera instancia por la Vicepresidencia Talento Organizacional o quien haga sus veces, podrá ser apelada por el trabajador ante el **comité disciplinario obrero-patronal** dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

Para lograr la eficacia y el estricto cumplimiento de lo preceptuado en este artículo, se crea una **comité disciplinario obrero-patronal** compuesto por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes por la Empresa y uno (1)

más escogido por las partes de común acuerdo y, si ello no fuere posible, se escogerá por sorteo, tomado de una lista previamente establecida de cuatro (4) candidatos que paritariamente indicarán las partes. En caso de citación a descargos de un trabajador se convocará el comité disciplinario obrero-laboral, que dispondrá de diez (10) días para decidir si existe o no incumplimiento del Reglamentos de Trabajo, de Salud y seguridad en el trabajo, del contrato individual de trabajo, o de la Convención Colectiva de Trabajo. La empresa acogerá sin condicionamiento alguna la decisión del Comité disciplinario obrero patronal.

PARÁGRAFO 1: Si un trabajador es suspendido, sancionado o despedido por la Empresa, y éste obtiene sentencia judicial a su favor, la Empresa pagará -con destino al Fondo Convencional de Solidaridad con el Desempleado- una multa equivalente a Un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por mes cesante o proporcional por día no laborado.

PARÁGRAFO 2: Cuando un trabajador sea despedido alegando justa causa, la Empresa le pagará, a partir del mes siguiente al despido, un auxilio mensual de cero punto cinco (0.5) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para que continúe cotizando al sistema de seguridad social en salud, durante el tiempo que dure desempleado, o hasta por un periodo máximo de tres (3) años.

PARAGRAFO 3: Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que les falten cinco (5) años o menos de servicio para acceder a la pensión por vejez, conforme lo establece el sistema general de pensiones en Colombia, no se les podrá ser despedidos o terminárseles el contrato individual de trabajo sin justa causa; pero la Empresa podrá exonerarlos del servicio -por mutuo acuerdo- sin afectarles su remuneración y conservando sus derechos como si fueran trabajadores activos, cotizando al sistema general de seguridad social en salud y pensiones, hasta la fecha en que el sistema los asuma.

ARTÍCULO 18: VÍNCULO LABORAL

Todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo al servicio de la Empresa, continuarán teniendo contrato de trabajo a término indefinido, es decir, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. En todas las actividades y labores permanentes de la Empresa, la contratación sin ninguna excepción, se hará con contrato de trabajo a término indefinido.

Así mismo, la Empresa aceptando el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, vinculará directamente mediante contrato de trabajo a término indefinido, al personal que a la presentación del pliego viene prestando sus servicios en cargos o labores permanentes de la Empresa, a través de empresas temporales y de contratistas, cualquiera sea su modalidad de contratación, que tienen una antigüedad igual o mayor a doce (12) meses continuos o discontinuos

en la Empresa.

ARTÍCULO 19: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa para los diferentes frentes y sedes de trabajo, continuará siendo de cuarenta y uno punto veinticinco (41.25) horas semanales y de ocho punto veinticinco (8.25) horas diarias de lunes a viernes.

En la Empresa existen cinco horarios, así:

Horario 1

Este horario es de lunes a viernes entre las siete y cuarenta y cinco (7:45) y las dieciséis y cuarenta y cinco (16:45), con cuarenta y cinco (45) minutos diarios para el almuerzo. Este horario es para el personal con sede laboral en las sedes administrativas ubicadas en Bogotá D.C. (Bogotá y Torca), Bucaramanga, Palmira, Sabanalarga y Sabaneta (Ancón Sur) y en la sede principal ubicada en Medellín. Este horario también es para el personal con sede laboral en las Subestaciones de Ancón Sur, Chinú, Guatiguará, La Hermosa, Sabanalarga, San Marcos, La Virginia, Yumbo, Páez, Torca, Bacatá, Copey, Bolívar, Urrá, Urabá, Cuestecitas, La Enea y Ocaña. Según Acuerdo de Horarios entre el Sindicato y la Empresa del 18 de abril de 2007 y aprobados por las Resoluciones 0254 del 12 de febrero de 2008 y 0733 del 23 de abril de 2008, ambas del Ministerio de la Protección Social.

Horario 2

Este horario es de lunes a viernes entre las siete (7:00) y las diecisiete y veinte (17:20) y sábado y domingo entre las siete (7:00) y las diecisiete y quince (17:15). Este horario es para el personal con sede laboral en las Subestaciones de Chivor, Ibagué, La Mesa, La Reforma, Sochagota, San Felipe, Comuneros, Primavera, San Mateo, Toledo, Esmeralda, Cerromatoso, Jamondino, Panamericana, San Bernardino, La Sierra, Miel 1, Purnio, Jaguas, San Carlos, Caño Limón, Samoré y Banadía. Dentro de este horario queda comprendido el tiempo necesario para almorzar. Según Acuerdo de Horarios entre el Sindicato y la Empresa del 18 de abril de 2007 y aprobados por las Resoluciones 0254 del 12 de febrero de 2008 y 0733 del 23 de abril de 2008, ambas del Ministerio de la Protección Social.

Horario 3

Este horario es provisional para el personal con sede laboral en las Subestaciones de Jaguas, San Carlos, Caño Limón, Samoré y Banadía, por la dificultad en el desplazamiento debido a las condiciones de orden público en los sitios donde se encuentran ubicadas las subestaciones. Una vez desaparezcan las condiciones que limitan el desplazamiento por vía terrestre, el personal con sede laboral en estas Subestaciones pasará a horario 2. Dentro de este horario queda

comprendido el tiempo necesario para almorzar. Según Acuerdo de Horarios entre el Sindicato y la Empresa del 18 de abril de 2007 y aprobados por las Resoluciones 0254 del 12 de febrero de 2008 y 0733 del 23 de abril de 2008, ambas del Ministerio de la Protección Social.

Horario 4.

Este horario es sin solución de continuidad, para el personal que labora en la sede principal ubicada en Medellín en el Centro de Supervisión y Maniobras (CSM). Son cuatro grupos cada uno con tres trabajadores, que realizan turnos según Resolución del Ministerio de la Protección Social 0333 del 23 de marzo de 2010.

Horario 5.

Este horario es sin solución de continuidad para el personal que labora en el Centro de Control de Seguridad (CCS). Son cuatros trabajadores que realizan turnos según Resolución del Ministerio de la Protección Social 0333 del 23 de marzo de 2010.

PARAGRAFO 1: Para la modificación del Horario de Trabajo, siempre se hará por acuerdo entre la Empresa y el Sindicato por este hacer parte del reglamento interno de trabajo y en consecuencia del contrato individual de trabajo.

PARÁGRAFO 2: Con el objetivo de acumular tiempo para tener días de descanso remunerado, la Empresa y el Sindicato acordarán los horarios laborales respetando la jornada ordinaria de trabajo en la Empresa y los derechos adquiridos de los trabajadores.

ARTÍCULO 20: TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO, COMPENSATORIOS Y DESCANSO REMUNERADO

Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, la empresa podrá, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

La Empresa no podrá exigir a sus trabajadores laborar horas extras, sin autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

Para todo Trabajador beneficiario convencional, el trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

a. Horas extras

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, así: Si es diurno con recargo del 30% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 80% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

b. Dominicales y festivos:

El trabajo en dominicales y festivos se pagará por la Empresa, así: Si es diurno con recargo del 200% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 300% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

c. Recargo nocturno:

El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del 40% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, dominical o festivo según sea el caso.

d. Compensatorios y descansos remunerados:

Todo trabajador beneficiario convencional que labora excepcionalmente un día de descanso obligatorio (sábados, domingos y festivos), tiene derecho a dos (2) días de descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, o de manera mixta, a su elección, la cual se pagará como dominical y/o festivo, en la forma prevista en este artículo.

Todo trabajador beneficiario convencional que labore por turnos con o sin solución de continuidad, y excepcionalmente labore un (1) día de su descanso compensatorio u obligatorio, tiene derecho a dos (2) días de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero o de manera mixta, a su elección, la cual se pagará como dominicales y festivos, en la forma prevista en este artículo.

PARÁGRAFO 1: Todo trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, por el solo hecho de tener que desplazarse por fuera de su jornada ordinaria o en sábados, dominicales y/o festivos por requerimiento de la empresa a laborar o a capacitarse, la Empresa pagará mínimo ocho (8) horas extras o los compensatorios o descanso remunerado a que dé lugar, a elección del trabajador.

PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa requiera para cualquier proceso, programar actividades tales como: capacitaciones, eventos como la semana de la salud; grupos primarios presenciales, jefes de trabajo y reentrenamiento en trabajo en alturas, etc., estos serán programados en la jornada laboral de los trabajadores; para el caso de los asistentes e ingenieros de subestación esta programación se realizará teniendo en cuenta su horario de trabajo. En caso de que esta programación a capacitaciones, grupos primarios o eventos de cualquier índole,

no se puedan realizar en o dentro de la jornada laboral y deba ser programada en la semana de descanso de los trabajadores, se pagara este tiempo por nomina como horas extras laboradas.

PARÁGRAFO 3: La sobre remuneración de horas extras, de dominicales y festivos y el recargo nocturno, se pagará junto con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 4: El trabajador podrá acumular el tiempo suplementario o de horas extras, para obtener descanso remunerado; para lo cual cada recargo se podrá acumular y convertir a tiempo ordinario hasta completar las horas necesarias para el descanso.

PARÁGRAFO 5: Cuando el día de compensatorio y/o descanso remunerado coincida con un festivo, se trasladará para el día hábil siguiente y en caso de incapacidad médica del trabajador, el compensatorio y/o descanso remunerado se suspenderá por el término de la incapacidad hasta el día hábil siguiente.

PARÁGRAFO 6: Por regla general para cualquier horario de trabajo, si la Empresa requiere al trabajador antes de su jornada laboral y/o después de su jornada laboral, las horas extras se cobrarán desde el momento que salga del sitio donde pernocte el trabajador hasta el momento de inicio de su jornada normal, y/o desde el momento que termine su jornada laboral normal hasta el momento que llegue al sitio donde pernocte el trabajador.

PARÁGRAFO 7: Cuando un trabajador por orden de la Empresa deba laborar por fuera de su horario de trabajo, en su sede laboral o en otro sitio diferente, dicho tiempo de trabajo adicional, será cobrado como lo establece los "CRITERIOS PARA EL COBRO DE HORAS EXTRAS DURANTE DESPLAZAMIENTOS EN FUNCIÓN DE TRABAJO", expedida por la Asamblea de SINTRAISA el 15 de abril de 2011.

PARÁGRAFO 8: Para el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, clasificado como personal de dirección, manejo o confianza. La Empresa le reconocerá y pagará horas extras, recargos nocturnos, compensatorios y descansos remunerados conforme a lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 21: GARANTÍAS PARA OTROS TRABAJADORES

Con el fin de ir integrando los principios de responsabilidad social, para trabajadores en misión, trabajadores de contratistas, practicantes universitarios y practicantes del SENA, o cualquier otra modalidad de contratación, al servicio de la Empresa, ésta garantizará, recurriendo a los medios jurídicos pertinentes, que dichos trabajadores se beneficien como mínimo, de las siguientes garantías:

- 1. Salario mínimo convencional correspondiente al nivel I del respectivo cargo.
- La jornada semanal de trabajo igual a la de los trabajadores directos de la Empresa.
- 3. Los derechos propios de la salud y de la seguridad social que demanden estos trabajadores.
- 4. Pago oportuno de salarios, viáticos y prestaciones.
- 5. Auxilio de refrigerio y servicio de comedor.
- 6. Suministro de ropa y calzado de labor y elementos de protección personal adecuados, certificados y de buena calidad.
- 7. Servicio de transporte adecuado, similar al que la Empresa suministra a sus trabajadores en sus sedes de trabajo.

Parágrafo: Para lograr la eficacia y el estricto cumplimiento de lo preceptuado en este artículo, se crea una comisión obrero-patronal compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes por la Empresa y uno (1) más escogido por las partes de común acuerdo y, si ello no fuere posible, se escogerá por sorteo, tomado de una lista previamente establecida de cuatro (4) candidatos que paritariamente indicarán las partes. En caso de incumplimientos de las garantías establecidas en este artículo, la comisión dispondrá de diez (10) días para decidir si existe o no incumplimiento y de ordenar hacer efectivo lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 22: IGUALDAD DE DERECHOS Y GARANTÍAS LABORALES

Si por cualquier razón, la Empresa acordara colectivamente, con trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones que las establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo, en virtud del principio de igualdad y por solicitud expresa del Sindicato, la Empresa reconocerá los mejores beneficios que superen la Convención Colectiva de Trabajo. De igual manera, si dichos beneficios se originan por determinación del Estado. En cualquier caso, se reconocerá desde el momento en que efectivamente lo entren a disfrutar los otros trabajadores.

Solo para efectos laborales, se entiende que todas las empresas del Grupo ISA conforman una sola Empresa con las personas jurídicas que sean filiales, subordinadas y subsidiarias de la matriz y que tengan actividades similares, conexas o complementarias entre ellas.

ARTÍCULO 23: SALARIOS

a. Actualización Salarial.

A partir del 1 de enero de 2017 el incremento es igual a 3,06% (que corresponde a la variación total nacional del IPC nacional del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, más dos (2) puntos porcentuales, menos

el valor que ya le efectuó al personal sindicalizado para ese periodo.

A partir del 1 de enero de 2018, la Empresa actualizará anualmente el salario de cada Trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, con la variación total Nacional del Índice de Precios al Consumidor (IPC) fijada por el DANE, o por la entidad que haga sus veces, correspondiente a los doce (12) meses inmediatamente anteriores al 1 de enero de cada año. En el evento que el IPC sea negativo, este se considerará igual a cero (0).

b. Aumento de Salarios.

Luego de efectuada la actualización salarial, la Empresa reconocerá a cada trabajador un aumento porcentual del dos (2%) del salario básico resultante a que se refiere el literal a) de este artículo y se hará retroactivo a partir del 1 de enero de 2018.

PARÁGRAFO 1: La Empresa acordará con el Sindicato cualquier cambio o modificación de la estructura contenida en la tabla salarial vigente para el personal sindicalizado, acuerdo del cual se levantará acta(s) donde queden plasmados los objetivos, fines, procedimientos de aplicación y beneficios para Trabajadores y Empresa.

PARÁGRAFO 2: Con fundamento en los Artículos 2 y 53 de la Constitución Política de Colombia y con el fin de velar por la equidad salarial en la Empresa, se conformará un Comité Empresa—Sindicato, el cual establecerá las reglas de movilidad en la estructura salarial, hará seguimiento y propondrá acciones de mejoramiento. El Comité se conformará a partir de la fecha del acto jurídico que resuelva el presente Pliego de Peticiones y será integrado por tres (3) representantes designados por la Junta Directiva Nacional del Sindicato y tres (3) representantes de la Empresa. La Empresa compartirá con el Sindicato las tablas salariales y demás documentos solicitados por la organización sindical.

PARÁGRAFO 3: Cuando se prorrogue 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, como bonificación con incidencia prestacional, los valores respectivos indexados y totalizados correspondientes a la diferencia salarial de los tres primeros meses de cada año (2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016) ya que a los trabajadores pertenecientes al pacto colectivo se les incrementó el salario en el mes de enero y a los trabajadores sindicalizados en el mes de abril de cada año.

ARTÍCULO 24: INCENTIVO POR RESULTADOS

Con fundamento en los Artículos. 1, 53 y 57 de la Constitución Nacional, el 28 del Código Sustantivo del Trabajo y 42 de la ley 142/94, la Empresa reconocerá y pagará como derecho-participación por el logro de resultados empresariales, a cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo y antes del 30 de marzo de cada año, una suma de tres (3) Salarios mensuales del trabajador, en función del desempeño empresarial y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos por la Empresa.

A partir del 1 de enero de 2020, el incentivo por resultados se calculará y pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención colectiva de trabajo sobre los resultados empresariales que se calcularán de la siguiente forma:

Rentabilidad del Activo

ROI =
$$\frac{(Ing. Op. + Ing. No Op.) - (C \& Gastos Op. + C \& Gastos No Op.)}{Total Activo}$$

Donde:

ROI: Rentabilidad del Activo

Ing. Op.: Ingresos Operacionales Año

Ing. No Op.: Ingresos No Operacionales Año

C & Gastos Op.: Costos y Gastos Operacionales Año

C & Gastos No Op.: Costos y Gastos No Operacionales Año

Total Activo: Activo Corriente más Activo no Corriente

Δ lng Totales = (lng. Op. + lng. No Op.) Año actual - (lng.Op. + lng.No Op.) Año anterior Δ lng.Op. = lng.Op. Año actual - lng.Op. Año anterior Δ ROI = ROI Año actual - ROI Año anterior

Dicho derecho-participación definido como Incentivo por Resultados ($\mathbf{I} \times \mathbf{R}$), se pagará si se cumple lo siguiente:

Si el delta (Δ) del ROI y el delta (Δ) de los Ingresos Totales de la Empresa de un año a otro son mayores o iguales a cero (0), la Empresa pagará anualmente el 10% del valor del delta (Δ) de los Ingresos Operacionales anuales. Este 10%, será dividido entre el número total de trabajadores directos de la Empresa y el monto resultante de esta operación, será pagado anualmente a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO 1: El pago anual se hará a más tardar el 28 de febrero de cada año.

PARÁGRAFO 2: Dos representantes del Sindicato participarán en el equipo de trabajo existente para el Incentivo por Resultados, con el objetivo de construir propuestas de indicadores, hacer seguimiento y proponer acciones de mejoramiento integral. Mensualmente la Empresa informará al Sindicato los resultados empresariales antes de su publicación. La Empresa sufragará los gastos de funcionamiento y capacitación que demanden los integrantes de la Mesa de Incentivo por Resultados y pagará los viáticos y pasajes aéreos que requieran los representantes del Sindicato.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso las evaluaciones y resultados de las metas establecidas, se utilizarán para discriminar, sancionar o despedir a ningún trabajador y siempre servirán como herramienta -en caso de no lograrse las metas-, para implementar planes de mejoramiento y capacitación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, correspondientes a la diferencia de los valores pagados por incentivo por resultados a los trabajadores sindicalizados, frente a lo reconocido a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo.

ARTÍCULO 25: VACACIONES

Por cada período causado de vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a cuatro (4) días hábiles de vacaciones adicionales a los establecidos en la ley.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, correspondientes a la diferencia de los días de vacaciones de los trabajadores sindicalizados, frente a lo reconocido a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo (17, 18, 19, 20 y 21 días de vacaciones, dependiendo del tiempo de servicio).

ARTICULO 26: DISPONIBILIDAD

Disponibilidad es el tiempo por fuera del horario habitual de trabajo en el que el trabajador debe permanecer dispuesto a atender eventuales requerimientos de la Empresa, para situaciones que deben ser atendidas de inmediato.

Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que sean designados en Disponibilidad, la Empresa les pagará este tiempo como

trabajo suplementario o de horas extras y se liquidará con los recargos establecidos en la Convención Colectiva o en su defecto los de ley, en aplicación del principio de favorabilidad.

PARÁGRAFO 1: Para el caso de dominicales y festivos, tiene derecho a dos (2) días de descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, o de manera mixta, a su elección, la cual se pagará como dominical y/o festivo, en la forma prevista en este artículo.

PARÁGRAFO 2: El valor de la disponibilidad se cancela sin perjuicio del sueldo a que tenga derecho el trabajador por haber laborado su jornada normal de trabajo.

PARÁGRAFO 3: El personal en disponibilidad, debe rotarse y en ningún caso puede asignarse una disponibilidad para un período menor de cuatro (4) días continuos.

ARTÍCULO 27: RESTAURANTES

La Empresa se compromete a suministrar las instalaciones necesarias para el funcionamiento normal de restaurantes en las sedes laborales y además se hará cargo de todos los gastos fijos (arriendo, energía, gas, agua, menaje, etc.) que requiera el buen funcionamiento de estos servicios que será utilizados por los trabajadores directos e indirectos de la Empresa, correspondiéndole a los trabajadores que se beneficien de este servicio sólo el pago de los costos variables.

ARTÍCULO 28: SUBSIDIO DE LOCALIZACIÓN

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, cuya sede laboral sea una sede donde se reconozca este subsidio, tendrán derecho al Subsidio de Localización, por un valor mensual de Uno punto treinta y cinco (1.35) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), para todos los cargos.

PARÁGRAFO 1: La Empresa continuará prestando el servicio de casino donde lo hubiere y, en las sedes donde se pagan los citados subsidios de localización, subsidiará el cien por ciento (100%) los costos por cada servicio de comedor (desayuno almuerzo y comida).

PARÁGRAFO 2: Le Empresa reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, el subsidio de localización adicionalmente a las que se viene reconociendo, en las siguientes subestaciones: Primavera, La Sierra, Purnio, Comuneros y en las demás subestaciones existentes o nuevas que de acuerdo a su condición socioeconómica y geográfica lo ameriten, definido en adelante entre Empresa y Sindicato.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará por una sola vez, a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, correspondientes a la diferencia de los valores pagados por subsidio de localización a los trabajadores sindicalizados, frente a lo reconocido a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo.

ARTÍCULO 29: AUXILIO DE EDUCACIÓN

La Empresa continuará reconociendo y pagando el auxilio de educación de la siguiente forma:

1. Para los hijos

Para los hijos del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo como del pensionado por jubilación, vejez o invalidez y pensionado sustituto, siempre y cuando sean menores de 30 años, sean solteros, así:

Por Guardería, Preescolar, Primaria y Secundaria se reconocerán cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) por año.

Para Técnico, Tecnología, Preuniversitario, Profesional, Pregrado, se reconocerán cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), por semestre.

Para Especialización, Maestría y Doctorado, diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), por semestre.

Para los hijos con dificultad en el aprendizaje, cualquiera sea la edad, se les reconocerá y pagará anualmente cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), para cualquier nivel educativo.

PARÁGRAFO: En caso de fallecimiento del trabajador o pensionado beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sus hijos menores de 30 años que sean solteros y estén estudiando, seguirán recibiendo el auxilio de educación.

2. Para los trabajadores

Para los trabajadores se reconocerá el ciento por ciento del valor total pagado por el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva, por concepto de su propia educación de la siguiente forma:

Por Primaria y Secundaria cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), por año.

Por Tecnología, Técnico, Preuniversitario, Profesional, Pregrado, cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) por semestre.

Por Especialización, Maestría y Doctorado, Diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), por semestre.

Para los trabajadores, la Empresa reconocerá y pagará semestralmente, un auxilio por educación no formal, recreación, deporte y cultura, por una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARAGRAFO: Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que no tienen hijos, con fundamento en el principio de equidad, la Empresa les reconocerá y pagará una Bonificación Compensatoria, equivalente a un cupo adicional por Especialización, Maestría y Doctorado, como lo establece este artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, correspondientes a la diferencia de los valores pagados por auxilio de educación a los trabajadores sindicalizados, frente a lo reconocido a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo.

ARTÍCULO 30: PRÉSTAMO PARA VIVIENDA Y BIEN RAÍZ

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las condiciones del préstamo para vivienda y bien raíz son las siguientes:

a. Intereses

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que devenguen sueldos hasta de ocho (8) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), pagarán intereses del uno por ciento (1%) efectivo anual sobre saldos.

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que devenguen sueldos superiores al tope antes mencionado, pagarán intereses del dos por ciento (2%) efectivo anual sobre saldos.

b. Topes Máximos de los préstamos

La Empresa entregará en cada préstamo, hasta doscientos veinte (220) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).

Para el cálculo de la capacidad de endeudamiento del trabajador, se tomará el

valor de las cesantías proyectadas y el de las primas legales y extralegales de junio y diciembre.

c. Plazos de amortización

Serán hasta de diez y ocho (18) años para los trabajadores que devenguen hasta ocho (8) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), y hasta de quince (15) años para salarios superiores.

PARÁGRAFO: El Trabajador podrá acceder a préstamos sucesivos una vez haya cancelado el anterior. Además, el Trabajador podrá refinanciar el préstamo una vez haya cancelado el 50% de éste.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa recalculará los intereses respectivos - cobrados y pagados por los trabajadores sindicalizados, para los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, por préstamo para vivienda.

ARTÍCULO 31: AUXILIO PARA SALUD

El total de cupos a que tenga derecho cada trabajador, pensionado y pensionado sustituto beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, se multiplicará por tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), y el valor resultante se pagará en el mes de enero de cada año. Dicho dinero será consignado en el Fondo de Empleados FEISA, o a quien haga sus veces, en la cuenta personal de cada trabajador o pensionado, en la línea del ahorro capitalizable o a la que lo remplace en similares condiciones.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, correspondientes a la diferencia de los valores pagados por auxilio para salud a los trabajadores sindicalizados, frente a lo reconocido a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo.

ARTÍCULO 32: SEGURO POR INVALIDEZ O MUERTE

En caso de fallecimiento o invalidez de 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 equivalente a cincuenta (50) mensualidades del último salario devengado.

ARTÍCULO 33: BONIFICACIÓN ESPECIAL

Cuando un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, cumpla como mínimo, veinte (20) años de servicio en la Empresa y cincuenta y cinco (55) años de edad, la Empresa le reconocerá y pagará anualmente, a partir de la fecha en que cumpla estos requisitos, una bonificación anual no constitutiva de salario, equivalente al setenta y cinco (75%) del salario anual base de cotización a la seguridad social. Dicho pago se hará dentro de los 30 días siguientes cada vez que cumpla un año más de servicio.

PARÁGRAFO: La Empresa asumirá los efectos tributarios causados por el pago de esta bonificación.

ARTÍCULO 34: APORTE POR SALUD PARA FUTUROS PENSIONADOS

Una vez que el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo sea pensionado, la Empresa continuará cotizando a la entidad que esté afiliado, o directamente al pensionado, el pago total de los aportes que por salud le corresponda sufragar por ley.

ARTÍCULO 35: BIENESTAR PSICOSOCIOLABORAL

Entendiendo la salud como el completo bienestar físico, psicológico y social del individuo, el término Bienestar Sociolaboral, hace referencia al estado de satisfacción que logra el Trabajador en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y de reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute recíprocamente en un bienestar familiar y social; por lo que la Empresa cumplirá o hará cumplir todas las normas y disposiciones de ley en cuanto a seguridad y salud en los diferentes frentes de trabajo de su objeto social.

Fondo de Solidaridad por Salud

A partir del acto jurídico que ponga fin al presente conflicto, se creará el Fondo de Solidaridad por Salud, del cual se beneficiarán todos los trabajadores y pensionados de la Empresa de acuerdo con las condiciones previstas en la Guía Administrativa que conjuntamente redactaran las partes. El manejo del Fondo, sus topes y demás aspectos requeridos para su funcionamiento, serán definidos por la Empresa y el Sindicato

El Fondo iniciara con un aporte de la Empresa y por una sola vez de quinientos (500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes y posteriormente, la Empresa y los Trabajadores beneficiarios del mismo, semestral en los meses de junio y diciembre, harán aportes en proporciones iguales (50%-50%) equivalente al uno por ciento (1%) del valor del salario básico de cada uno de los trabajadores. Los pensionados harán un aporte semestral de punto cinco por ciento (0.5%) de su

mesada pensional. Los dineros del Fondo serán administrados por una compañía fiduciaria.

Teletrabajo

Cuando la Empresa y el Trabajador acuerden que este va a laborar bajo la modalidad de Teletrabajo, la Empresa adecuará a su cargo, el puesto de trabajo al servicio de la Empresa en la residencia del trabajador, con la dotación de muebles y equipos que se requiera, cumpliendo con las condiciones ergonómicas y técnicas definidas en la Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los equipos suministrados por la Empresa, deberán ser con la última tecnología que se emplea en la compañía. Igualmente, la Empresa reconocerá y pagará mensualmente al trabajador en modalidad de Teletrabajo, un auxilio de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, como contraprestación al suministro del espacio, servicios públicos domiciliarios, servicio de aseo y cafetería y la gestión de emergencias. La Empresa para contactar el trabajador, siempre lo hará dentro de la jornada y el horario establecido en la empresa.

Comité de Convivencia Laboral

Empresa y Sindicato definirán el mecanismo de elección de los trabajadores al Comité de Convivencia Laboral y la participación de representantes del Sindicato en el mismo Comité, para prevenir el acoso laboral y proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO 1: La Comisión de Seguridad y Salud del Sindicato, podrá hacer su propia investigación cuando se presenten accidentes de trabajo, para lo cual la empresa facilitará todos las garantías y medios para el cumplimiento de esta tarea.

PARÁGRAFO 2: La Empresa entregará oportunamente a la Comisión de Seguridad y Salud del Sindicato todos los informes solicitados de diagnóstico de salud, de enfermedad profesional y de accidentes de trabajo, los contratos, anexos, tarifas y cualquier otra información de los temas de salud.

PARÁGRAFO 3: La Empresa facilitará la capacitación interna y externa que requiera cada uno de los integrantes de la Comisión de Seguridad y Salud del Sindicato y los incluirá dentro del Plan de Formación Integral.

PARAGRAFO 4: La Empresa entregará al Sindicato en el mes de enero de cada año, la suma de cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMLMV) que se destinarán a las actividades de recreación, deporte e integración familiar de trabajadores de ISA sus filiales y subsidiarias; y los cuales podrán ser administrados por al Fondo de Empleados –FEISA- para el objetivo propuesto.

ARTICULO 36: AUXILIO POR 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, independiente del estado civil del trabajador.

ARTICULO 37: PAGO DE SALARIO EN CASO DE SECUESTRO

Si un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo es secuestrado, la Empresa continuará pagando el salario promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores al secuestro.

ARTICULO 38: REINTEGRO POR REVOCATORIA DE PENSIÓN

Si a un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo es pensionado 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 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. Igualmente si por cualquier motivo el trabajador pensionado por vejez, eventualmente pierde su derecho legal pensional, la empresa asumirá el 100% del valor de la mesada pensional, la cual será pagada al pensionado hasta que el Sistema General de Pensiones lo asuma nuevamente.

ARTÍCULO 39: BONIFICACIÓN POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

La Empresa pagará a cada uno de los Trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la terminación de cada conflicto colectivo de trabajo, una bonificación igual a ocho (8) Salarios Mensuales Mínimos Convencionales Vigentes.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, los valores respectivos -debidamente indexados y totalizados- de los años 2012 y 2017, correspondientes a la "Bonificación" pagados a los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al pacto colectivo.

ARTÍCULO 40: VIGENCIA

El acto jurídico resultante del presente petitorio, tendrá vigencia de un año, el cual está comprendido entre el 1 de octubre del año 2018 hasta el 30 de septiembre del año 2019. Si para esta última fecha no se hubiese producido el acto jurídico que ponga fin al presente conflicto colectivo, el término de vigencia se prorrogará de mes en mes.

Aprobado en la Asamblea Nacional ordinaria de SINTRAISA realizada el día 25 y

26 de octubre de 2018 en la ciudad de Medellín.

JAIME ARISTIZÁBAL TÓBÓN

Presidente

WILLIAM TREJOS MOLINA

Secretario

c.c: - Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Antioquia.

Sindicato.