

CONVENCIÓN – COLECTIVA – DE TRABAJO

2017-2019



SINTRAELECOL



CETSA
Una empresa CELSIA

CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA COMPAÑÍA
DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P.

CETSA E.S.P

Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
DE ENERGIA DE COLOMBIA

SINTRAELECOL

CAPÍTULO I 08

Artículo 1: designación de las partes	08
Artículo 2: campo de aplicación	08
Artículo 3: estabilidad laboral	08
Parágrafo 1: comité Laboral	08
Parágrafo 2: régimen Disciplinario	09
Procedimiento.....	09
Artículo 4: sustitución patronal	10
Artículo 5: definición del vínculo laboral	10

CAPÍTULO II 11

Régimen Sindical	11
Artículo 6: reconocimiento sindical	11
Artículo 7: descuento de cuotas sindicales	11
Artículo 8: permisos sindicales, gastos de viaje y asambleas	12
Artículo 9: permisos para diligencias sindicales	12

CAPÍTULO III 12

Régimen económico salarios - primas	12
Artículo 10: reajuste y aumento de salarios	12
Artículo 11: cesantías e intereses	13
Parágrafo 1: ingreso base para la liquidación	13
Parágrafo 2: intereses de la cesantía	13
Artículo 12: primas extralegales y bonificaciones	13
Prima de Vacaciones	14

Prima extralegal de junio	14
Prima extralegal de Diciembre	14
Bonificación Año Cumplido	14
Bonificación por Reconocimiento de Pensión	14

CAPÍTULO IV	15
Auxilios especiales	15
Artículo 13: auxilio para anteojos y lentes de contacto	15
Parágrafo 1	15
Parágrafo 2	15
Artículo 14: seguro por invalidez y muerte	16
Artículo 15: fallecimiento del trabajador	17
Artículo 16: nacimiento de hijos	17
Parágrafo 1	18
Artículo 17: fallecimiento de familiares	18

CAPÍTULO V	18
Salud, educación, calamidad doméstica	18
Artículo 18: salud	18
Artículo 19: educacion hijos del trabajador	19
Auxilio para Mensualidades y Semestres	19
Artículo 20: auxilio anual de educación	19
Parágrafo	20
Artículo 21: auxilio especial por fallecimiento del trabajador	20
Parágrafo	20
Artículo 22: calamidad doméstica	20

CAPÍTULO VI	20
Vigencia	20
Artículo 23: vigencia	20
CAPÍTULO VII	20
Varios	20
Artículo 24: jornada laboral	21
Artículo 25: vacaciones	21
Parágrafo 1	21
Parágrafo 2	21
Artículo 26: incapacidades	21
Artículo 27: transporte trabajadores centrales rumor y río frío	21
Artículo 28: dotaciones	21
Artículo 29: convenio para el fomento del ahorro	22
Parágrafo 1	22
Artículo 30: vivienda	22
Artículo 31: bono por logro de metas	22
Artículo 32: folletos de la convención colectiva	22
ANEXOS	24
Laudo Arbitral año 2009 - 2011	24
Laudo Arbitral año 2013 - 2015	35

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

En Buga, a los cuatro (4) días del mes de agosto de 2017, se reunieron por una parte JULIAN DARIO CADAVID VELASQUEZ, MARTHA ISABEL REINOSO ZAMORA, HUMBERTO JAIRO JARAMILLO y MÓNICA SALAS MÉNDEZ en representación de la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P., CETSA E.S.P. y por la otra parte JORGE ENRIQUE VIVI APONTE, LUIS HUMBERTO MORALES GONZALEZ, LUIS HERNAN ZÚÑIGA RUIZ, JAIRO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, URIEL ALBEIRO NÚÑEZ PAREJA Negociadores designados por SINTRAEECOL, DIEGO SÁNCHEZ RAMÍREZ y OSCAR ALFONSO ZÚÑIGA HURTADO, asesores designados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGIA DE COLOMBIA – SINTRAEECOL, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual regula las relaciones colectivas entre la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P. y sus trabajadores afiliados a SINTRAEECOL.

ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará en su totalidad a los trabajadores afiliados a SINTRAEECOL.

ARTÍCULO 3: ESTABILIDAD LABORAL

CETSA E.S.P. garantizará la estabilidad de sus trabajadores y la participación del Recurso Humano como base de desarrollo de la Empresa. En los casos de terminación de Contrato de Trabajo por justa causa aplicará los procedimientos y trámites constitucionales, legales y convencionales.

Parágrafo 1: Comité Laboral

Se creará el Comité Laboral conformado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) de la Empresa, como órgano de comunicación entre el Sindicato y la Empresa para la interpretación y reglamentación de los servicios, auxilios y fondos que se establecen en la presente Convención Colectiva y escuchar en descargos a los afiliados al Sindicato en los términos del procedimiento disciplinario cuando llegue a esta instancia.

Se reunirán ordinariamente en los últimos diez (10) días hábiles de cada mes y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo determinen.

Parágrafo 2: Régimen Disciplinario

El procedimiento a seguir por parte del superior inmediato en los casos de falta disciplinaria o violación de las normas legales, contractuales o reglamentarias, se adelantarán en quince (15) días calendario a partir de la fecha de conocido el hecho.

Procedimiento:

Conocido por el superior inmediato la falta en que ha incurrido el trabajador y efectuada su verificación, procederá a:

- a. El jefe de la dependencia pasará comunicación escrita al trabajador, con indicación de la falta; una vez recibida la comunicación por el trabajador, tendrá un término de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos por escrito.
- b. Si los descargos no son satisfactorios o no han sido presentados por el trabajador, el jefe de la dependencia comunicará al Jefe de Gestión Humana con copia al Sindicato.

Gestión Humana citará con una antelación mínima de 48 horas, al trabajador y al jefe inmediato, copia de lo cual se enviará al Sindicato, con el fin de escuchar al primero en descargos ante el Comité Laboral, de lo cual se levantará acta.

En este caso, uno de los representantes del Sindicato ante el Comité Laboral disfrutará de permiso remunerado el día anterior a la reunión del Comité Laboral con el fin de preparar las diligencias propias del mismo.

- c. Después de haber oído al trabajador en descargos ante el Comité Laboral, en un término no mayor de cinco (5) días hábiles, se comunicará por escrito al trabajador la decisión final que CETSA E.S.P. haya tomado al respecto, de la cual se enviará copia al Comité Laboral.

CETSA E.S.P. aplicará el procedimiento anterior y no tendrá efecto alguno la sanción que se imponga, desconociendo el procedimiento establecido y el régimen disciplinario, por lo tanto se entenderá que no hubo solución de continuidad del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4: SUSTITUCION PATRONAL

La sola Sustitución Patronal de CETSA.E.S.P, no extingue, modifica, ni suspende los Contratos de Trabajo.

Se entiende por Sustitución Patronal todo cambio de CETSA E.S.P. por otro Patrono siempre que subsista la identidad, sea parcial o total del establecimiento.

Cuando se produzca el fenómeno de sustitución patronal continuará vigente la Convención Colectiva de Trabajo, laudos arbitrales, acuerdos suscritos entre CETSA E.S.P. y SINTRALECOL.

La sustitución de CETSA E.S.P. no afectará los derechos consagrados a favor de los trabajadores sindicalizados beneficiarios de esta Convención Colectiva, ni tampoco se afectarán los derechos de SINTRALECOL.

ARTÍCULO 5: DEFINICIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

En los Contratos de Trabajo que celebre la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. respetará los principios laborales vigentes que prevalecerán sobre cualquier ritualidad dentro de la Ley.

El principio de la primacía de la realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad o forma que tienda a desconocer o transformar en fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

Los Contratos de Trabajo serán indefinidos pero podrán celebrarse por duración de obra o a término fijo para labores accidentales, ocasionales y transitorias de acuerdo con las necesidades del servicio y por el tiempo que dure la labor.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN SINDICAL

ARTÍCULO 6: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAEECOL con Personería Jurídica 1983 del 3 de julio de 1975, como Representante Legal de los trabajadores afiliados a SINTRAEECOL y reconocerá las reformas que SINTRAEECOL haga a los estatutos que sean aprobados de acuerdo con la Ley por el Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 7: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. dará cumplimiento a la Ley respecto de los descuentos de las cuotas sindicales:

1. Cuotas Ordinarias: El Sindicato entregará a la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. el listado de sus afiliados en cada una de las seccionales y la Compañía de Electricidad de Tuluá E.S.P. girará el ochenta por ciento (80%) del valor de la cuota sindical a cada subdirectiva y el veinte por ciento (20%) a la Tesorería de SINTRAEECOL Nacional.
2. Cuotas Extraordinarias: Igualmente dará cumplimiento al descuento de las cuotas extraordinarias aprobadas por las asambleas seccionales de SINTRAEECOL en la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. o en la Asamblea Nacional de Delegados.
3. Cuotas por Beneficios de Convención: Por cada año de vigencia convencional y por una sola vez, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. descontará a los trabajadores sindicalizados, el cincuenta por ciento (50%) del incremento salarial y girará por este concepto el setenta por ciento (70%) a cada Seccional y el treinta por ciento (30%) a la tesorería de SINTRAEECOL Nacional.

ARTÍCULO 8: PERMISOS SINDICALES, GASTOS DE VIAJE Y ASAMBLEAS

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. respetará el ejercicio del derecho de Asociación Sindical y reconocerá seis (6) meses más, de fuero sindical de lo que concede la Ley.

Igualmente concederá permiso remunerado y gastos de viaje de acuerdo con la reglamentación de la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., así:

- a. Diez (10) permisos durante la vigencia de la convención colectiva para asistir a cursos sindicales de capacitación, foros o seminarios.
- b. Para un delegado elegido a la Asamblea Nacional por el tiempo que dure dicho evento más un (1) día antes y un (1) día después de conformidad a los estatutos de SINTRAEECOL.

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá al Sindicato por una sola vez la suma de doce millones de pesos (\$12.000.000,00) dentro de los 30 días posteriores a la firma de la convención colectiva de trabajo y un auxilio de dos millones de pesos (\$2.000.000,00) para cada año de vigencia de la Convención Colectiva, para gastos de Asamblea, que se entregan en el mes siguiente al inicio de cada vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 9: PERMISOS PARA DILIGENCIAS SINDICALES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. concederá dos (2) días de permiso hombre/al mes, no acumulables, para realizar actividades sindicales. El permiso deberá ser solicitado con una antelación de tres (3) días hábiles.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO SALARIOS - PRIMAS

ARTÍCULO 10: REAJUSTE Y AUMENTO DE SALARIOS

Para el año 2017 a partir del 1 de enero, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. incrementó la asignación básica mensual de los trabajadores sindicalizados en el 7.5 %.

Para el año 2018 a partir del 1 de enero, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. incrementará la asignación básica mensual de los trabajadores sindicalizados en el porcentaje del IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017, más 1.5 puntos.

Para el año 2019, a partir del 1 de enero, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. incrementará la asignación básica mensual de los trabajadores sindicalizados en el porcentaje del IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018, más 1.5 puntos.

Parágrafo:

El resultado de este incremento se aproximará por exceso a los mil pesos (\$1.000,00) siguientes.

ARTÍCULO 11: CESANTÍAS E INTERESES

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. abonará anualmente al Fondo de Cesantías escogido por el trabajador un mes de salario en cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. Este abono se hará en el mes de enero.

Parágrafo 1: Ingreso base para la liquidación

Para liquidar las cesantías y abonarlas en la cuenta individual de los trabajadores, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. tendrá en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo; ninguno de los beneficios, auxilios ó primas extralegales tiene carácter de salario, para ningún efecto legal.

Parágrafo 2: Intereses de la cesantía

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. cancelará directamente a los trabajadores intereses legales del 12% anuales o proporcionales por fracción, a más tardar el 20 de Enero.

ARTÍCULO 12: PRIMAS EXTRALEGALES Y BONIFICACIONES

A partir de la Vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá las siguientes primas extralegales y bonificaciones, las cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.

Prima de Vacaciones:

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., pagará una prima de vacaciones de veinte (20) días de salario básico, a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, cuando el trabajador salga a disfrutarlas.

Si por cualquier causa se da por terminado el contrato de trabajo, la prima de vacaciones se pagará proporcionalmente al tiempo laborado, siempre y cuando se hayan causado las vacaciones en los términos legales.

Prima extralegal de junio:

Dentro de los primeros cinco (5) días del mes de junio la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de trabajo una prima extralegal equivalente a un total de veinte (20) días de salario básico. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, siempre y cuando se haya causado el derecho a la prima legal.

Prima extralegal de Diciembre:

Dentro de los primeros cinco (5) días del mes de diciembre la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo una prima extralegal equivalente a un total de treinta (30) días de salario básico. Esta prima se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado en el respectivo semestre, siempre y cuando se haya causado el derecho a la prima legal.

Bonificación Año Cumplido:

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará a partir de la vigencia de la presente Convención, a los trabajadores que se beneficien de la misma, un reconocimiento económico por año de servicio cumplido equivalente a quince (15) días de salario básico mensual.

Bonificación por Reconocimiento de Pensión:

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará una bonificación de sesenta (60) días de salario básico, a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, a quienes les sea reconocida la pensión por vejez o invalidez y se retiren de la empresa en ese momento. Este pago se hará en la liquidación definitiva del contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

AUXILIOS ESPECIALES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, los siguientes auxilios especiales, los cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.

ARTÍCULO 13: AUXILIO PARA ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO

a- La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a partir de la firma de la presente convención a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva un auxilio para montura, lentes y lentes de contacto de hasta trescientos cincuenta y cinco mil trescientos veinte pesos mcte (\$355.320,00.)

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más un 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

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.

b- El auxilio de anteojos podrá ser destinado, por una sola vez, para cirugía refractiva por los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, hasta por un valor de setecientos siete mil cuatrocientos sesenta y ocho pesos mcte (\$707.468,00) a partir de la vigencia de la presente convención colectiva.

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

Este beneficio se reconocerá de acuerdo con la reglamentación que se establezca para tal fin, con las siguientes condiciones:

1. Los auxilios de anteojos y lentes de contacto son excluyentes con la cirugía refractiva.
2. Prescripción de médico especializado de la EPS o del Servicio del Plan Complementario
3. Que este servicio no sea cubierto por el POS ni el Plan Complementario.
4. Este servicio se autorizará previa validación de Salud Ocupacional y el reconocimiento operará como reembolso.

El Trabajador podrá acceder al auxilio de anteojos y lentes de contacto en el siguiente período previo cumplimiento de los requisitos para dichos auxilios.

ARTÍCULO 14: SEGURO POR INVALIDEZ Y MUERTE

CETSA E.S.P. mantendrá la contratación con una Compañía de Seguros legalmente establecida en Colombia, de una póliza colectiva de vida que ampare en caso de incapacidad total y permanente o muerte del trabajador, a quienes éste designe como beneficiarios o en su defecto acrediten legalmente su condición de herederos. Esta póliza cubrirá individualmente el equivalente a treinta (30) mensualidades del último salario devengado en caso de incapacidad total y permanente o muerte natural; sesenta y cinco (65) mensualidades del último salario devengado por muerte accidental y noventa (90) mensualidades del último salario devengado por muerte en secuestro, intento de secuestro o en evento terrorista.

ARTÍCULO 15: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de fallecimiento de un trabajador Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., a partir de la firma de la presente convención, reconocerá por sus gastos funerarios hasta la suma de dos millones novecientos sesenta y un mil pesos mcte (\$2.961.000,00).

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

Estos valores los reconocerá la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. directamente a quien haya prestado los respectivos servicios funerarios 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 Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará los gastos de traslado de éste hasta el lugar de residencia.

ARTÍCULO 16: NACIMIENTO DE HIJOS

Por el nacimiento de cada hijo, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá un auxilio equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente previa presentación del registro civil de nacimiento del hijo.

Se tendrá derecho a la licencia de paternidad de acuerdo con Ley Maria.

La licencia de paternidad no es acumulable y deberá ser disfrutada inmediatamente después de la fecha del nacimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término de la licencia de paternidad.

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

ARTÍCULO 17: FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero (a) permanente del trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, debidamente registrados en la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P., a partir de la firma de la presente convención reconocerá un auxilio de un millón ciento cuarenta y cinco mil doscientos setenta y tres pesos mcte. (\$1.145.273,00).

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

Se tendrá derecho a una Licencia remunerada por luto, de acuerdo con lo que establezca la Ley, de cinco (5) días hábiles, en caso de fallecimiento cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Esta Licencia no es acumulable y deberá tomarse inmediatamente después de la fecha de fallecimiento.

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

CAPÍTULO V

SALUD, EDUCACIÓN, CALAMIDAD DOMÉSTICA

ARTÍCULO 18: SALUD

La Compañía de Electricidad de Tuluá E.S.P. facilitará a los beneficiarios de la presente Convención Colectiva su vinculación a la E.P.S. que ofrezca las coberturas y valores asegurados que respondan a las necesidades de los trabajadores y su núcleo familiar.

Plan Complementario: comprenderá hasta el ochenta y siete punto cinco por ciento (87.5%) del costo del plan complementario por cobertura familiar, escogido dentro de las seleccionadas por la Compañía de Electricidad Tuluá S.A. E.S.P.

ARTÍCULO 19: EDUCACION HIJOS DEL TRABAJADOR

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes auxilios educativos, los cuales no son ni constituyen salario, ni tendrán efecto prestacional alguno.

Auxilio para Mensualidades y Semestres

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. reconocerá a los hijos menores de 25 años que no trabajen y dependan económicamente de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, el cien (100%) del valor pagado por pensiones o semestre sin exceder los topes siguientes:

TECNOLOGÍA Y UNIVERSIDAD la suma de dos millones doscientos cuarenta y siete mil ciento ochenta y ocho pesos mcte. (\$2.247.188,00).

GUARDERÍA, PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA la suma de doscientos veinticuatro mil ciento noventa pesos mcte. (\$224.190,00).

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

ARTÍCULO 20: AUXILIO ANUAL DE EDUCACIÓN

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. A partir de la vigencia de la presente Convención, dará a todos los trabajadores beneficiarios de la convención Colectiva, anualmente, por una sola vez, por cada hijo que estudie menor de 25 años, no trabaje y dependa económicamente del trabajador, un auxilio de seiscientos catorce mil cuatrocientos ocho pesos mcte. (\$614.408,00).

Para el año 2018: El valor del auxilio del año 2017, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2017 más 1.5 puntos.

Para el año 2019: El valor del auxilio del año 2018, será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018 más 1.5 puntos.

Parágrafo: En el período siguiente la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. pagará el auxilio solamente cuando el trabajador presente el certificado de aprobación del curso anterior.

ARTÍCULO 21: AUXILIO ESPECIAL POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Cuando un trabajador Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo fallezca, sus hijos gozarán de un auxilio especial para educación equivalente al cien por ciento (100%) del valor pagado por concepto de matrícula y pensiones durante el año siguiente al fallecimiento.

Parágrafo: Los auxilios educativos contenidos en los artículos números 18, 19 y 20 se otorgarán de acuerdo con la reglamentación que la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. establezca.

ARTÍCULO 22: CALAMIDAD DOMÉSTICA

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. concederá préstamos de calamidad doméstica (plenamente comprobada) a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo hasta por diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

Estos préstamos serán tramitados con base en la reglamentación que se establezca para tal fin.

CAPÍTULO VI

VIGENCIA

ARTÍCULO 23: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 04 de agosto de 2017.

CAPÍTULO VII

VARIOS

ARTÍCULO 24: JORNADA LABORAL

La jornada máxima semanal de trabajo será de 44 horas, la cual será reglamentada por la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. de acuerdo con las necesidades del servicio esencial que esta presta.

ARTÍCULO 25: VACACIONES

El valor del descanso remunerado de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1: CETSA E.S.P. concederá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, un día hábil de descanso remunerado, que deberá ser disfrutado cada vez que cumpla un año de servicio junto con el periodo de vacaciones.

Parágrafo 2: Para efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como hábil.

ARTÍCULO 26: INCAPACIDADES

Durante el tiempo de las incapacidades que expida la EPS ó la ARL, la Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. le garantizará y pagará directamente al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva el cien por ciento (100%) de su salario básico diario por cada día de incapacidad hasta por ciento ochenta (180) días y efectuará el recobro a la EPS o la ARL según sea el caso y previo endoso de la certificación correspondiente.

ARTICULO 27: TRANSPORTE TRABAJADORES CENTRALES RUMOR Y RIO FRIO.

CETSA E.S.P. suministrará el servicio de transporte a los operadores y demás trabajadores del turno; el traslado se hará desde las centrales hasta las oficinas en la variante y viceversa.

ARTÍCULO 28: DOTACIONES

A los trabajadores, CETSA E.S.P. entregará en las condiciones de Ley cuatro (4) dotaciones de ropa y calzado anuales. Esta ropa y calzado serán de buena calidad y adecuada para el oficio que desempeñe

haciendo previamente las pruebas técnicas y deberá utilizarse obligatoriamente durante las labores.

ARTÍCULO 29: CONVENIO PARA EL FOMENTO DEL AHORRO

Con el propósito de fomentar el ahorro a mediano y largo plazo de los trabajadores aportantes, para su beneficio y el de sus familias, CETSA establecerá un convenio con una Administradora de Pensiones (AFP) encargada de la administración de los recursos que aporten voluntariamente los trabajadores beneficiarios de la presente convención y la Empresa.

Los trabajadores que hagan parte del convenio aportarán hasta el 5% de la asignación básica mensual y CETSA hará un aporte por una suma igual.

Parágrafo 1: Para la reglamentación de este convenio la organización sindical tendrá un representante siempre y cuando trabajadores sindicalizados hagan parte del Convenio.

ARTÍCULO 30: VIVIENDA

Cuando la empresa asigne préstamos de vivienda, antes de comunicar a los beneficiarios, informará a la organización sindical.

ARTÍCULO 31: BONO POR LOGRO DE METAS

Se establecerán incentivos para reconocer el cumplimiento de metas. Dichos incentivos o bonificaciones que se llegaren a reconocer por los resultados en vigencia de la presente Convención Colectiva, serán pagos no constitutivos de salario para ningún efecto legal, ni tienen incidencia prestacional alguna, ni constituyen base de cotización para ningún efecto, sin perjuicio de las excepciones legales establecidas

ARTÍCULO 32: FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La Compañía de Electricidad de Tuluá S.A. E.S.P. asumirá los costos de impresión de ciento cincuenta (150) ejemplares de la codificación de la presente Convención Colectiva. Dicha impresión se hará dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

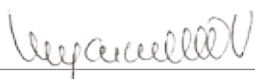
La presente Convención Colectiva se firma a los cuatro (04) días del mes agosto de 2017 en la ciudad de Buga.

POR COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUÁ S.A. E.S.P

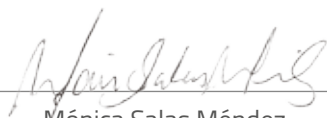


Julián Darío Cadavid V.

Martha Isabel Reinoso Zamora




Humberto Jairo Jaramillo



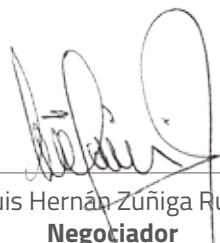
Mónica Salas Méndez

Por Sintraelecol



Jorge Enrique Vivi Aponte

Negociador



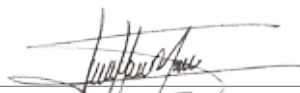
Luis Hernán Zuñiga Ruiz

Negociador



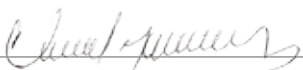
Jairo González Rodríguez

Negociador



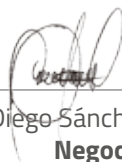
Luis Humberto Morales G.

Negociador



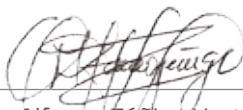
Uriel Albeiro Núñez Pareja

Negociador



Diego Sánchez Ramírez

Negociador



Oscar Alfonso Zuñiga Hurtado

Asesor

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO DESIGNADO PARA DIRIMIR
EL CONFLICTO COLECTIVO EXISTENTE ENTRE "COMPAÑÍA DE
ELECTRICIDAD DE TULUA S. A. E.S.P." Y ORGANIZACIÓN
SINDICAL DENOMINADA SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"**

En Cali, a los veintiséis (26) días del mes de Febrero de 2.009, siendo las 10:30 A.M. se reunieron en las instalaciones de la oficina ubicada en la calle 10 No. 4-40 oficina 702 Edificio Bolsa de Occidente, los Árbitros, integrantes del Tribunal de Arbitramento convocado para decidir el conflicto colectivo entre la empresa **COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S. A. E.S.P.** y **ORGANIZACIÓN SINDICAL DENOMINADA SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"** **EDUARDO RIVADENEIRA RIOS**, Presidente, **SERGIO BECERRA MORENO** y **JOSE GREGORIO VELASCO**, quienes en asocio de la Secretaria del Tribunal, **LUCIA CORAL ROSERO**, declararon abierta la presente audiencia para la cual fue convocado el Tribunal con el fin de producir el **LAUDO ARBITRAL** siguiente que pone fin al Conflicto Colectivo existente entre las partes referidas.

LAUDO ARBITRAL

Cali, veintiséis (26) de Febrero de Dos Mil Nueve (2.009).

Procede este Tribunal a fallar el diferendo colectivo sometido a su decisión, previas las siguientes consideraciones y una vez evacuados en su totalidad los temas materia de conflicto.

Establecidas válidamente la legalidad del presente Tribunal para lo cual se tiene en cuenta que el mismo fue convocado por el **Ministerio de la Protección Social**, según **Resolución No. 003655 del 25 de Septiembre del año Dos Mil Ocho (2.008)**; que en desarrollo y ejecución de la resolución referida fueron designados por parte de la Empresa y del Sindicato los Árbitros respectivos quienes al no ponerse



de acuerdo sobre el tercer (3) Arbitro, lo hizo el Ministerio de la Protección Social, mediante la **RESOLUCION No. 004825 del 28 de Noviembre del año Dos Mil Ocho(2.008).**

Posesionados los Árbitros ante el Ministerio de la Protección Social, lo cual consta a folios dentro del expediente, se convoco a la instalación del Tribunal, lo cual se realizó en la ciudad de Cali, fue designado como Presidente el Arbitro **EDUARDO RIVADENEIRA RIOS** y como Secretaria la doctora **LUCIA CORAL ROSERO.**

El Tribunal convoco a las partes del conflicto para que expusieran sus argumentos y puntos de vista, aportaran pruebas y toda la documentación pertinente que respaldaran sus posiciones, para el día **27 de Enero del año Dos Mil Nueve (2.009) a las 8:30 A.M.** en el mismo sitio de instalación. Oídas las partes y recepcionados todos los documentos que sustentaran sus posiciones, procedió el tribunal a solicitar a los representantes Legales de cada una de las partes, autorización de prorroga del termino para producir el respectivo fallo Arbitral, lo cual fue aceptado u autorizado por las partes, según consta en la **ACTA No. 2 del 27 de Enero de año Dos Mil Nueve (2.009),** por lo que el término para fallar se extendió legalmente hasta el día **28 de Febrero del Año en curso.**

El Tribunal acepto que las partes prolongaran su exposición y para ello se continuo en audiencia el día **28 de Enero del 2.009.** Agotado lo anterior, se procedió a través de varias sesiones realizadas los días 2 de Febrero de 2.009 y 25 de febrero de 2.009, el análisis, estudio y consideración del objeto señalado por el **Ministerio de la Protección Social** para este Tribunal, contenido en el Artículo 1 de la parte Resolutiva de la Resolución 0033622 del 25 de Septiembre del año 2.008, que ordeno la constitución de este Tribunal. Cual es el estudio y decisión del Conflicto Colectivo existente entre las partes referidas.

Como consecuencia el Tribunal delimitó el ámbito de su competencia, resolviendo sobre los puntos del Pliego de Peticiones que no fueron objeto de acuerdo en la etapa única de arreglo directo. Sin embargo,

debe resaltarse que el tribunal examinó con amplitud en aras del equilibrio procesal los puntos de vista del Sindicato como de la Empresa y decidió consultando ante todo el principio fundamental que caracteriza el derecho del trabajo, de lograr la equidad y la justicia en las relaciones obrero-patronales dentro de un espíritu de coordinación económica y justicia social.


Para producir el fallo Arbitral correspondiente se tuvieron en cuenta además las siguientes:

CONSIDERACIONES

Los puntos del pliego de peticiones obviamente fueron resueltos por el tribunal en su totalidad, atendiendo en lo fundamental el principio de equidad y justicia arriba señalado y dentro de los parámetros constitucionales y legales, procurando atender el beneficio recíproco, la situación crítica que vive la economía del país y la inflación galopante que lesiona los ingresos y teniendo en cuenta la situación concreta y específica planteada tanto por la Empresa como por el Sindicato en relación con sus intereses.

De acuerdo a las Normas Laborales vigentes, concretamente, el Artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre efecto Jurídico y vigencia de los Fallos Arbitrales, se entiende que el siguiente Laudo Arbitral pone fin al CONFLICTO y tiene el carácter de Convención Colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, en los Artículos que más adelante se transcriben textualmente, de la Convención Colectiva de Trabajo anterior que no fueron objeto concreto de denuncia, debe entenderse que cuando se habla de convención se refiere al presente Laudo.

Realizado el estudio de los artículos que más adelante se relacionan considera el Tribunal que no es competente conforme a la ley para decidir toda vez que los puntos del Pliego, la forma como fueron presentados y los alcances que tienen, solo pueden ser objeto de auto composición en razón de que los mismos generan una importante



limitación y cambio en derechos y facultades establecidos en la C.P. y en la Ley a favor de una de las partes. Y en efecto, todos ellos revisados en forma juiciosa por el Tribunal llevan al convencimiento de que los mismos pretenden derechos y beneficios que las leyes han entregado a una de ellas en forma clara y en otras como en los temas de pago de cuotas moderadoras referidas al SISS o suministro de energía a comunidades hay una expresa prohibición legal en este sentido. Los artículos que serán negados por razón de incompetencia son los siguientes,

Artículo 1º DERECHO AL TRABAJO.

Artículo 3º REVISION Y UNIFICACION DE CATEGORIAS.

Artículo 4º RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES.

**Artículo 5º FUNCION, INCORPORACION Y EXTENSION
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**Artículo 8º CUBRIMIENTO DE CUOTAS MODERADORAS,
EXAMENES Y MEDICAMENTOS.**

Artículo 12º COMUNIDADES.

Al no tener competencia el Tribunal, por mayoría de votos se negarán toda vez que considera que es ostensible y evidente su incapacidad para decidir sobre ellos.

En cuanto hace referencia al artículo 6º. Reuniones de juntas directivas seccionales y organizaciones de orden superior y sus filiales, el artículo 9º. Asesoría jurídica y pago por trámites judiciales, el artículo 10. Bonificación por clima y el artículo 11. Suministro de alimentación, sometidos a votación los puntos, revisados el alcance de los mismos, por razones de equidad y por mayoría de votos se niegan por el Tribunal por las razones que a continuación se relacionan.

Y en efecto, considera el Tribunal que un permiso sindical para 4 directivos por cada seccional, en una organización que confiesa tener 15 Afiliados no consulta un justo y equitativo motivo aunque no desconoce el Tribunal la importancia del derecho de asociación en el desarrollo de nuestras instituciones y del país y los permisos como

parte importante en ello. Pero, en el caso puntual no es justo ni equitativo otorgar la pretensión sindical cuando se confronta el número de trabajadores de la empresa con el total de afiliados y frente a estos últimos los permisos que se solicitan.

Sobre el artículo 9º que está referido al pago de salarios en caso de ser detenido el trabajador y el pago de un profesional del derecho escogido por él mismo, lo fundamenta la organización sindical, ver escrito presentado, en el hecho de que se persiguen en forma sistemática a los dirigentes sindicales dadas las condiciones en que vive el país. Paralelamente expresaron al Tribunal que en ni Cetsa ni en el sector geográfico de la compañía han tenido un afiliado comprometido en estas situaciones, razón por la cual consideró el Tribunal que no amerita reconocer este beneficio cuando no han existido hechos, ni antecedentes, ni razones suficientes y menos aún circunstancias que ameritan un beneficio de este orden.

Revisada la bonificación por clima de que trata el artículo 10º del Pliego de Peticiones, expresa la organización que éste beneficio se pide en forma expresa para cuando los trabajadores deban desempeñarse en el Municipio de Buenaventura. Revisada la información que obra en el plenario y confrontado con lo expresado por las partes, encuentra el Tribunal que los trabajadores de CETSA solamente se desempeñan en las plantas denominadas Rumor ubicada en el Municipio de Tuluá, Rio frío 1 y Rio frío 2 que situadas ambas a 20 minutos de Tuluá. Por estas elementales razones se considera inoqua una pretensión referida a Buenaventura y por tanto inequitativa, se niega el punto.

En cuanto al suministro de alimentación tiene claro el Tribunal que no aplican los fundamentos del Pliego una vez confrontados con la situación real de los trabajadores. En efecto, establecido como está que la actividad laboral se realiza en el Municipio de Tuluá y que las plantas Rio frío 1 y 2 están a 15 kilómetros del casco urbano de esta ciudad, se llega a la conclusión de que el trabajador no está separado de su familia, razón de la pretensión. También se logró establecer por

información de la Entidad empleadora que la empresa no tiene sede administrativa en Yumbo y que un grupo de trabajadores importante vive en las plantas Río frío 1 y Río frío 2 que es su lugar de trabajo, razones estas que apoyan la decisión mayoritaria del Tribunal, puesto que en este caso puntual carece de objeto otorgar alimentación a quien vive junto a su hogar.

Al estudio del artículo 2º que trata sobre Salarios y el artículo 7º sobre Sede sindical, el Tribunal por mayoría de votos, tomó las siguientes decisiones, previas las reflexiones que se anotan en seguida.

El Tribunal comparte los criterios que se pregonan desde hace largo tiempo sobre la no discriminación, el trato justo y especialmente la igualdad objetiva de los trabajadores. Considera, adicionalmente, que no es conveniente so pretexto de eliminar una desigualdad crear otra.

Por esta razón tendrá en cuenta la Sentencia T- 010 del 18 de febrero de 2.009 dictada por el Juzgado 2º. Penal del Circuito de Tuluá en donde ordena que a partir del 15 de marzo de 2.007 se realicen aumentos a los trabajadores sindicalizados con el fin de que no continúe la discriminación entre estos y los beneficiarios de un Pacto Colectivo, decisión que también comprende los beneficios y ayudas de los cuales disfrutaban los segundos.

Como quiera que esta decisión de segunda instancia aplica de inmediato y hasta la fecha, el Tribunal considera que los ajustes salariales de años anteriores están satisfechos equitativamente y también, por razones de equidad, solo proceden ajustes salariales hacia el futuro. Es decir, cubierto lo anterior, debe proceder hacia el futuro razón por la cual decidirá que el 1º. de enero del 2010 se ajusten los salarios de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2009 y el 1º. de enero del 2.011, igualmente se ajusta en los salarios vigentes al 31 de diciembre del 2.010 en un porcentaje igual al IPC del año 2.010 total nacional certificado por el DANE. Considera el Tribunal que a estos


ajustes se aplica a cualquier aumento superior que por cualquier circunstancia se llegue a establecer y no son ni paralelos ni complementarios a lo decidido por la acción de tutela que se nombra.

Los auxilios convencionales que más adelante se determinan se ajustarán el 1º de enero de 2010 en un porcentaje igual al establecido para el ajuste salarial y el lo de enero de 2.011 el mismo porcentaje que se ajuste al salario, es decir, el IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE. Estos ajustes aplican solamente en las cifras establecidas en pesos a los siguientes beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y son los previstos en el inciso final del artículo 7º., Permisos Sindicales y Gastos de Viaje, el inciso 1º del artículo 13º., Fallecimiento de trabajador, en el inciso 1º de artículo 15º., Fallecimiento de Familiares y en el artículo 17º., Educación de los Hijos del Trabajador.

En cuanto hace referencia al art. 7º. Sede Sindical del Pliego de Peticiones presentado, el Tribunal por mayoría de votos y por razones de equidad, le otorga al sindicato un auxilio de \$ 1.000.000 por cada año de vigencia del presente laudo con destino puntual para la dotación de sus oficinas.

Como quiera que se debe decidir sobre la vigencia del Laudo, el Tribunal por mayoría de votos acordó que la vigencia del presente laudo arbitral fuera de dos años a partir de la ejecutoria del mismo.

Y en esta forma el Tribunal considera que ha evacuado el estudio del pliego de peticiones y ha tomado las decisiones anteriores por mayoría, concretamente con el voto de los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA RIOS y JOSE GREGORIO VELASCO. Votó en contra de éstas decisiones el árbitro SERGIO BECERRA MORENO, quien en escrito separado consignará las razones de su decisión.

Evacuado el objeto del presente Tribunal de Arbitramento y dentro de la presente audiencia, solicita el uso de la palabra el arbitro SERGIO BECERRA MORENO y concedida que le fue manifestó 

" Me aparto de la decisión mayoritaria de los árbitros porque considero en mi sano criterio y apoyándome en diferentes sentencias de las Honorables Cortes, tal decisión mayoritaria considero que riñe a todas luces con la Constitución NACIONAL, los Convenciones de la Organización del Trabajo OIT, los cuales forman parte del paquete de constitucionalidad, hecho por el cual salvo voto, lo cual sustentaré en documento separado que haré entrega oportunamente a este Tribunal para que haga parte del fallo definitivo y del expediente. Como arbitro miro con preocupación que este Tribunal no está definiendo el asunto materia del conflicto de fondo, por el contrario, pienso que se está creando un conflicto más, porque el Tribunal en la práctica está copiando en su decisión el pacto colectivo de los trabajadores no sindicalizados y no se tiene en cuenta para tal fallo el derecho de asociación y contratación colectiva a, cuya finalidad persiguen y le asisten a los sindicatos para subsistir. Entiendo que la razón de ser de los Tribunales es ejercer la equidad para resolver las diferencias que surgieron con el pliego de peticiones cuyo conflicto no pudo ser resuelto por las partes en las etapas de arreglo directo. En tal virtud considero que los árbitros mediante examen deben resolver las diferencias de las partes sin atenerse sólo al criterio de una de ellas, es decir, que sólo se tenga en cuenta lo que pudo ofrecer la entidad empleadora en la supra dicha etapa y dejar de lado las peticiones consagradas en el pliego de petición es. Miro con gran preocupación también que el fallo en mención se aparte de las sentencias de las cortes, se aparta de la equidad y la ley por ejemplo, la vigencia de los laudos, según la ley no puede ser mayor de dos años, y la convención colectiva anterior al laudo que hoy se profiere finalizó en marzo de 2.007 y si se está fallando a dos años a partir de la ejecución del laudo, ni siquiera a partir de la promulgación de éste, me surge un interrogante. En el hipotético caso que las partes recurrieran al recurso de anulación al Laudo y la Corte para resolver dicha anulación demorase seis o más meses, y desde esa fecha que la Corte produzca su fallo y quede ejecutoriado es que se pretende la vigencia del Laudo no se estaría desbordando el término que la ley ha impuesto para la vigencia de los Laudos. En estos términos y como ya lo dije sustentaré




mediante documento las múltiples razones que tengo para apartarme de la decisión arbitral mayoritaria.”

Con fundamento en las anteriores consideraciones, el TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO constituido como antes se dijo, ADMINISTRANDO JUSTICIA en nombre de la REPUBLICA DE COLOMBIA y por autoridad de la Ley decide, por Mayoría, el diferendo laboral colectivo existente entre la **COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P. CETSA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”**.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. NEGAR por razones de incompetencia los siguientes artículos del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA “SINTRAELECOL” a la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P. que son el artículo 1º, DERECHO AL TRABAJO, el artículo 3º, REVISION Y UNIFICACION DE CATEGORIAS, el artículo 4º, RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES, el artículo 5º FUNCION, INCORPORACION Y EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, el artículo 8º, CUBRIMIENTO DE CUOTAS MODERADORAS, EXAMENES Y MEDICAMENTOS y el artículo 12º COMUNIDADES.

ARTÍCULO SEGUNDO. NEGAR por razones de equidad los siguientes artículos del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA “SINTRAELECOL” a la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P. que son el artículo 6º., REUNIONES DE JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES Y ORGANIZACIONES DE ORDEN SUPERIOR Y SUS FILIALES, EL ARTÍCULO 9º., ASESORIA JURIDICA Y PAGO DE TRAMITES JUDICIALES, el artículo 10º., BONIFICACION POR CLIMA y el artículo 11º., SUMINISTRO DE ALIMENTACION.



ARTICULO TERCERO. El artículo 3º. , SALARIO y el artículo 7º., SEDE SINDICAL, del Pliego de Peticiones de que aquí se trata se resuelve así,

3.1. SALARIO. El 1º. de enero del 2010 la empresa ajustará los salarios de los trabajadores en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2009 . Y el 1º. de enero del 2.011 ajustará los salarios de los trabajadores vigentes al 31 de diciembre del 2.010 en un porcentaje igual al IPC del año 2.010 total nacional certificado por el DANE. Estos ajustes se aplican a cualquier aumento superior que por cualquier circunstancia se llegue a establecer y no son ni paralelos ni complementarios a lo decidido por la acción de tutela que se nombra.

PARAGRAFO. Los auxilios convencionales que más adelante se determinan se ajustarán el 1º de enero de 2010 en un porcentaje igual al establecido para el ajuste salarial y el lo de enero de 2.011 el mismo porcentaje que se ajuste al salario, es decir, el IPC del año inmediatamente anterior, total nacional certificado por el DANE. Estos ajustes aplican solamente a las cifras establecidas en pesos a los siguientes beneficios establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo vigente y son los previstos en el inciso final del artículo 7º., Permisos Sindicales y Gastos de Viaje, el inciso 1º del artículo 13º., Fallecimiento de trabajador, en el inciso 1º de artículo 15º., Fallecimiento de Familiares y en el artículo 17º., Educación de los Hijos del Trabajador.

3.2. SEDE SINDICAL. La empresa otorgará al sindicato un auxilio de \$ 1.000.000 por cada año de vigencia del presente Laudo arbitral con un destino puntual cual es la dotación de sus oficinas.


ARTICULO TERCERO. VIGENCIA. El presente LAUDO ARBITRAL tendrá una vigencia de DOS AÑOS contados a partir de su ejecutoria.

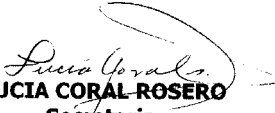
No siendo otro el objeto de la presente providencia se termina y firma una vez leída y aprobada en todas sus partes por quienes en ella intervinieron.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


EDUARDO RIVADENEIRA RIOS
Presidente


SERGIO BECERRA MORENO
Arbitro
CON SALVAMENTO VOTO


JOSE GREGORIO VELASCO
Arbitro


LUCIA CORAL ROSERO
Secretaria.

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO DESIGNADO
PARA DIRIMIR EL CONFLICTO COLECTIVO EXISTENTE ENTRE
COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA CETSA S.A. E.S.P. Y
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA
“SINTRAELECOL”**

En Cali, a los veinticuatro (24) días del mes de julio de dos mil trece (2013), siendo las cuatro (4) de la tarde, de conformidad con lo ordenado en la Resolución No. 00003053 de 3 de diciembre de 2012 del Ministerio del Trabajo- Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, se reunieron en la calle 10 No. 4-40 oficina 702 del Edificio Bolsa de Occidente de Cali, los suscritos Árbitros del Tribunal de Arbitramento convocado para decidir el conflicto colectivo Económico entre **LA COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA- “CETSA S. A. E.S.P.”** y **EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA “SINTRAELECOL”** Doctores: **JOSÉ GREGORIO VELASCO VELASCO, JAIR ERAZO GALEANO y EDUARDO RIVADENEIRA RIOS**, Presidente, en asocio de la secretaria del Tribunal, doctora **LUCIA CORAL ROSERO**, se constituyen en Audiencia Pública con el fin de producir el Laudo Arbitral siguiente que pone fin al Conflicto Colectivo existente entre las partes referidas.

Este Tribunal de Arbitramento Obligatorio, administrando justicia, en Nombre de la República de Colombia y por disposición de la Ley, procede a dictar el siguiente Laudo Arbitral:

LAUDO ARBITRAL

Santiago de Cali, veinticuatro (24 de julio de dos mil trece (2013).

ANTECEDENTES:

La Organización Sindical “SINTRAELECOL” presentó, en el Ministerio del Trabajo Dirección territorial del Valle del Cauca, ante el Inspector del Trabajo, el 15 de Febrero de 2011, “*Denuncia Parcial de las Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos arbitrales de las empresas EPSA E.S.P. y CETSA E.S.P., vigentes.*”, denuncia que en uno sus apartes dice: “...por mandato de la asamblea general de sintraelecól Seccionales del Valle del

Cauca.; Cali, Dagua, Palmira; trabajadores de las empresas EPSA E.S.P. y CETSA E.S.P., afiliados al Sindicato que represento, realizada la asamblea general de trabajadores el día 12 de Febrero de 2011, en la sede de Sintraelecol Cali". La denuncia "se formula con base en el Artículo 479 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954, en armonía con el estatuto orgánico de Sintraelecol, y demás disposiciones legales y constitucionales que sobre la materia rigen".

Igualmente, la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P. "CETSA S.A. E.S.P.", el 11 de marzo de 2011, presenta ante el Inspector del Trabajo de la Dirección Territorial del valle del Cauca, "Denuncia total e integralmente de la Convención Colectiva de Trabajo- Laudo Arbitral suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia y la Compañía de Electricidad de Tuluá Cetsa S.A. E.S.P., denuncia genérica sin manifestación expresa del o los artículos de la Convención Colectiva o Laudo que pretendía modificar, expresando textualmente: "Al formular la presente denuncia, se busca lograr ajustes racionales y legales necesarios en la convención denunciada, con el objeto de conservar la justicia en las relaciones laborales colectivas, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social..."

Presentación del Pliego de Peticiones y la Etapa de Arreglo Directo.

El 03 de Agosto del 2011, la Organización Sindical "SINTRAELECOL" presentó ante la "Compañía de Electricidad de Tuluá S. A. E.S.P. CETSA S.A. E.S.P." un Pliego de Peticiones con el cual se inició el Conflicto Colectivo Económico que este Tribunal de Arbitramento debe resolver.

El 19 de Agosto de 2011 la Empresa Cetsa S.A. envía al Ministerio de la Protección Social de Tuluá el Acta de Instalación de la Negociación de la Convención Colectiva entre Sintraelecol y Cetsa S.A. E.S.P. llevada a cabo en la misma fecha, con la cual se dio inicio de la Etapa de Arreglo Directo. Esta acta no aparece firmada por la Comisión Negociadora, pues solamente la firman HORACIO VICTORIA NAVARRETE, JOAQUIN PEREZ BEDOYA, JAIR DE J. SALAZAR RINCON Y LINA MARIA GALLEG0 PEREZ.

El 7 de septiembre de 2011 la Empresa Cetsa S.A., remite al Ministerio de la Protección Social, el Acta de Cierre de Etapa de Arreglo Directo de la

Negociación de la Convención Colectiva entre Sintraelecól y Cetsa S.A. E.S.P., Acta sin la firma de la Comisión Negociadora.

El 28 de Noviembre del 2011 en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca y en presencia de las doctoras: GIOVANNI SAAVEDRA LASSO, Directora Territorial y LILIANA COLLAZOS GUTIÉRREZ, Coordinadora del Grupo Resolución de Conflictos-Conciliación, se hicieron presentes las Comisiones Negociadoras de las partes y ante la invitación del Ministerio instalan, en esa misma fecha, 28 de noviembre del 2011, la mesa de negociación colectiva fijando la agenda de reuniones, sitio de reunión y la logística necesaria a fin de garantizar el éxito de la negociación.

El 17 de Diciembre del 2011, la Organización Sindical presenta una solicitud sobre ampliación de las garantías para la comisión negociadora y los asesores de la negociación consignadas en el acta de inicio de las conversaciones del Pliego Único de Peticiones presentado por Sintraelecól, suscrita el día 28 de noviembre del 2011, con el fin de “continuar con las etapas legales del conflicto laboral entre SINTRAEECOL y CETSA E.S.P.” una vez terminada la etapa de arreglo directo, sin ningún acuerdo entre las partes de prórroga de la etapa de arreglo directo, quedando la realización de la convocatoria a la asamblea general de los trabajadores de Cali, Palmira y Dagua, conforme lo establece el artículo 444 del Código Sustantivo de Trabajo...”

El 17 de Diciembre del 2011 las partes suscriben el Acta de terminación de la etapa de arreglo directo, dejando constancia de haberse realizado reuniones los días 02, 07, 13, 15 y 17 de Diciembre en el horario y lugar determinados y de no haber logrado ningún acuerdo sobre los puntos del pliego de peticiones.

El 19 de Diciembre del 2011 la Organización Sindical deposita ante el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Valle del Cauca copia de las Actas de terminación de las negociaciones en la etapa de Arreglo Directo de la negociación del pliego único de peticiones entre SINTRAEECOL Y LA EMPRESA CETSA E.S.P., anunciando que el acta de inicio de la mencionada etapa reposa en dicha dependencia.

El 21 de diciembre de 2011 Sintraelecól se dirige al Ministerio de Trabajo-División Territorial del Valle del Cauca, solicitando la presencia de un Inspector del Trabajo para que asista a la Asamblea Extraordinaria de

SINTRAELECOL Seccionales Valle del Cauca - Cali, Dagua y Palmira, a efectuarse el sábado 24 de diciembre de 2011, con el fin de realizar la votación para huelga o tribunal de arbitramento.

El 02 de Abril del 2012 mediante oficio radicado bajo el número 005644 la Organización Sindical solicita la *"Conformación Tribunal de Arbitramento Obligatorio conforme a lo establecido en el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo."*, lo cual fue aprobado en asamblea extraordinaria de afiliados el 24 de Diciembre del 2011, habiendo sido designado como Árbitro el Doctor JAIR ERAZO GALEANO, por la Comisión Negociadora y Asesora de la negociación, en acatamiento a la facultad delegada por la Asamblea extraordinaria antes dicha.

Mediante Resolución No. 00000955 del 1º. de Junio de 2012 el Ministerio del Trabajo resuelve *"Ordenar la constitución de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa CETSA S. A. ESP y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOLI"* y ordena a las partes designar el árbitro correspondiente.

A través de la Resolución No. 00001721 del 27 de Agosto de 2012 del Ministerio del Trabajo – Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, confirma en todas y cada una de sus partes el artículo segundo de la resolución No. 00000959.

Por Resolución No. 00003053 de Diciembre 3 de 2012 el Ministerio del Trabajo- Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, integra el Tribunal de Arbitramento con los Árbitros designados por las partes, así:

"Por la Empresa: Dr. EDUARDO RIVADENEIRA RIOS", quien se posesionó ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, del Ministerio del Trabajo, el 22 de enero de 2013, según Acta de posesión No. 001.

"Por el Sindicato: Dr. JAIR ERAZO GALEANO", quien se posesionó ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, del Ministerio del Trabajo, el 26 de diciembre de 2012, según Acta de posesión No. 006, indicándoles, sobre la obligación de enviar de manera inmediata a la Subdirección de Inspección del

Ministerio la copia del Acta de designación del Tercer Árbitro o la constancia de que no llegaron a ningún acuerdo sobre esta designación.

Conforme se indica en la Resolución No. 00000827 del 01 de abril de 2013, los árbitros designados por las partes, no llegaron a un acuerdo para la designación del tercer árbitro, decisión que fue comunicada al Ministerio del Trabajo por acta de fecha 24 de enero de 2013. Por tal razón el Ministerio procedió a designar al Dr. José Gregorio Velasco, una vez hecho el sorteo No. 7-2013 del 28 de Febrero del 2013 donde resultó favorecido como tercer Árbitro, a quien una vez se le notificó el nombramiento, se posesionó del cargo ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca, el 8 de mayo de 2013, según Acta de Posesión No. 007.

Ante la imposibilidad de instalar el Tribunal de Arbitramento dentro de los dos (02) días siguientes a la posesión del tercer Árbitro, debido a incapacidad médica debidamente acreditada del Dr. Eduardo Rivadeneira Ríos, con fecha 24 de junio de 2013, se procedió a la instalación del Tribunal de Arbitramento Obligatorio en el cual se tomaron las siguientes decisiones: Se designa como Presidente al doctor EDUARDO RIVADENEIRA RÍOS, como secretaria a la Doctora LUCIA CORAL ROSERO, se fija sede para las sesiones del Tribunal y en primer lugar, para decidir lo pertinente respecto a un escrito que recibieron del Ministerio de Trabajo, donde se recusa la designación realizada en la persona del Dr. José Gregorio Velasco.

La recusación en cita, la presenta el señor Uriel Albeiro Nuñez Pareja, Presidente de Sintraelecol, quien expone que el Dr. JOSE GREGORIO VELASCO VELASCO, mediante Resolución No. 1721 del 27 de agosto de 2012 del Ministerio del Trabajo, fue designado árbitro en representación de EPSA S.A. ESP, para integrar el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado para dirimir el Conflicto Colectivo de trabajo existente entre la empresa citada y Sintraelecol. Que en el sorteo realizado por el Ministerio del Trabajo el 28 de Febrero de 2013, fue elegido el Dr. Velasco, como tercer árbitro, sin que se declarara impedido a pesar de estar incurso en causal de recusación. Que si el Dr. Velasco fue elegido en representación de Epsa para resolver el conflicto colectivo con Sintraelecol, “no puede haber duda que es un profesional de su absoluta confianza para defender sus intereses...que si la Epsa designó al Dr. Velasco como árbitro, éste está impedido para también fungir como árbitro en Cetsa, por la condición anotada, de ser EPSA socia

principal de CETSA..." Y porque EPSA S. A. E.S.P. tiene el 86.92% de acciones de CETSA S.A. E.S.P.

El doctor JOSE GREGORIO VELASCO VELASCO, dentro del Acta de Audiencia de trámite No. 2, de fecha 26 de Junio del año en curso, celebrada en el lugar acordado para la tramitación del proceso arbitral, en relación con la recusación, expuso que a tenor de la Ley 1563 de 2012, ART.16, la recusación debe formularse dentro de los 5 días siguientes a la aceptación, en la fecha que se tuvo conocimiento de los hechos. Que aceptó el cargo de Arbitro en representación de CETSA S.A. el 8 de mayo de 2013 y en la misma fecha tomó posesión del cargo; que Sintraelecól tuvo conocimiento del nombramiento el 28 de febrero de 2013 porque estuvo presente en el sorteo, por lo que la recusación está fuera de término; que desconoce el hecho que la empresa EPSA S. A. ESP, es accionista mayoritaria de la empresa Cetsa S. A. E.S.P. y aclara que el árbitro no es parte y su designación no lo convierte en parte, por lo que no existe ninguna causal de impedimento; que si eso fuera cierto, el Dr. Jair Erazo Galeano, que también fue designado por una de las partes involucradas, estaría impedido y que de su parte "no existe ningún interés en particular que le permita decidir de manera neutral, justa y equitativa"; y se separa del Tribunal a fin de que los otros árbitros decidan.

Posteriormente, los árbitros Eduardo Rivadeneira Ríos y Jair Erazo Galeano, presentan escritos sobre el estudio y análisis de la recusación contra el Dr. José Gregorio Velasco, llegando a la conclusión que no cabe la recusación que presenta Sintraelecól y que en consecuencia, debe negarse. Así el Tribunal de Arbitramento, integrado en este momento por los Árbitros Eduardo Rivadeneira y Jair Erazo Galeano, mediante el Auto No. 001, por unanimidad resolvieron:

"1°. NEGAR LA RECUSACION interpuesta por SINTRAEECOL contra el Dr. JOSE GREGORIO VELASCO V.

2°. Continúe el Dr. Velasco V., como Arbitro de este Tribunal.

3°. Convocar a las partes...."

De conformidad con la Ley, por Secretaría se remitieron a las partes las comunicaciones por medio de las cuales se les informó sobre la instalación del Tribunal de Arbitramento obligatorio y se les convoca para el 02 de Julio del año en curso, a las 8:30 a.m., a la organización sindical y para el 3 de julio de 2.013 a las 11 a.m., a la Empresa, quienes en la sesión correspondiente

rindieron los informes requeridos por el Tribunal y presentaron la documentación, la cual consta en las Actas respectivas y en el expediente. Las partes, a solicitud del Tribunal, autorizaron la ampliación de términos para proferir el Laudo Arbitral hasta el 30 de Julio de 2013.

COMPETENCIA

Teniendo en cuenta los antecedentes, los informes y los documentos presentados por las partes, corresponde a este Tribunal determinar la competencia para conocer los puntos del Pliego de Peticiones, que para estos efectos se transcribe a continuación:

"PLIEGO ÚNICO DE PETICIONES que presenta el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAELECOL", a las Empresas Compañía de Electricidad de Tulú S. A. E.S.P., "CETSA E.S.P.", y la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P., EPSA E.S.P.; Filiales de su Accionista Mayoritario la Compañía Colombiana de Inversiones S. A. E.S.P., "COLINVERSIONES S.A. E.S.P."; Quienes responderán solidariamente para la Negociación y Firma de una Convención Colectiva de Trabajo - Laudos Arbitrales Proferidos por el Tribunal de Arbitramento.

ARTÍCULO 1°. GARANTIA DEL DERECHO AL TRABAJO.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, garantizan el derecho al trabajo de sus trabajadores vinculados laboralmente con estas y en consecuencia no podrán despedir trabajadores sin justa causa comprobada.

En el caso que la empresa despidan un trabajador sin demostrar justa causa ante un juez laboral, deberá reintegrarlo al cargo que venía desempeñando pagándole los salarios y prestaciones que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo cesante y su contrato permanecerá sin solución de continuidad para todos los efectos legales pertinentes.

ARTÍCULO 2°. AUMENTO DE SALARIOS.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, se obligan a aumentar los salarios a todos y cada uno de los trabajadores, en un 7% (siete por ciento) a partir del primero (01) de enero de 2011, sobre el salario promedio de cada trabajador. A partir del primero de enero de 2012, se aumentarán de manera sucesiva los salarios teniendo como base el aumento porcentual aplicado al salario mínimo mensual legal vigente, más dos (2) puntos adicionales.

Queda entendido que el aumento salarial que resultare como producto del presente petitorio, se incrementa automáticamente en todo aquello que tenga incidencia económica en la convención colectiva de trabajo - laudo arbitral vigente.

PARÁGRAFO: Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las Convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los laudos Arbitrales existentes, reconocerán y pagarán los siguientes recargos:

- a) Hora recargo nocturno: a partir de las 6:00 P.M. hasta las 06:00 A.M. se pagará un recargo del 45% sobre el salario básico del trabajador, en proporción a las horas laboradas.
- b) Hora recargo dominical y/o festivo: se pagará un recargo del 200% sobre el salario básico del trabajador, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga el derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ARTÍCULO 3°. Reconocimiento de fueros sindicales. -

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los

Laudos Arbitrales existentes, reconocen y garantizan el fuero sindical a todos los trabajadores que salgan electos dignatarios de la Junta Directiva Nacional de Sintraeolcol, Comités Obrero Patronal establecidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo Laudos Arbitrales Vigentes y demás organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a la cual pertenezca el sindicato.

ARTÍCULO 4º. LICENCIA REMUNERADA PERMANENTE DE CARÁCTER SINDICAL.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, otorgarán dos (2) licencias remuneradas permanentes de carácter sindical a dos (2) directivos de SINTRAEECOL de las Seccionales Valle del Cauca, para desarrollar las actividades propias de la organización sindical: esta licencia remunerada permanente de carácter sindical serán liquidadas y pagadas con el salario promedio de los últimos seis (6) meses de cada directivo asignado, reconociéndoles sus respectivos viáticos, alimentación, hospedaje, transporte terrestre y aéreo, cuando en cumplimiento de las tareas en desarrollo así se requiera. Dichas licencias no interrumpe el contrato de trabajo, ni el reconocimiento y pago de las prestaciones legales extralegales a que tiene derecho cada uno de los directivos asignados.

PARÁGRAFO: Si, un trabajador de CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., afiliado a SINTRAEECOL fuese elegido para la Junta Nacional de SINTRAEECOL, CUT Nacional, CUT Valle, Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego único de peticiones, les otorgarán licencia remunerada permanente de carácter sindical en las mismas condiciones establecidas a Sintraeolcol Seccionales Valle del Cauca para sus actividades propias del sindicato.

ARTÍCULO 5º. FUSIÓN, INCORPORACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - LAUDO ARBITRAL.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, fusiona las

convenciones colectivas de trabajo laudos arbitrales vigentes de CETSA E.S.P. y EPSA E.S.P., y en consecuencia de tal fusión se aplican los artículos, incisos, numerales, literales, párrafos, etc. Más favorables al trabajador y al Sindicato. En tal virtud, se conformará un solo texto convencional de la manera aquí prevista, unifica las dos convenciones prevaleciendo siempre los principios de favorabilidad, irrenunciabilidad y derechos adquiridos, como también las costumbres cuando a falta de norma escrita superen favorablemente los contratos de trabajo de los trabajadores vinculados al servicio de las entidades empleadoras aquí mencionadas. La convención Colectiva de Trabajo - Laudo Arbitral se tendrá en cuenta para todos los efectos laborales, constitucionales legales y convencionales pertinentes.

ARTÍCULO 6º. NORMAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, reconocerán las normas y derechos que se establezcan en esta convención y prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en relación con los contratos de trabajo, reglamento interno de trabajo o legislación laboral, entendiéndose que serán aplicadas sólo aquellas normas de Ley que sean más favorables a los intereses de los trabajadores.

ARTÍCULO 7º. PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR ASESORÍA JURÍDICA Y LICENCIA REMUNERADA.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, garantizarán la estabilidad laboral de su personal cuando uno o varios trabajadores sean privados de la libertad por decisión de cualquier autoridad de la República y dicha detención sea originada por causas propias del desempeño de su trabajo o en desarrollo de su actividad sindical: las empresas pagarán a estos trabajadores los salarios promedios correspondientes al tiempo que permanezcan detenidos: además se les garantizará los honorarios profesionales del abogado escogido por el trabajador para poder ejercer su defensa judicial.

En estos casos el contrato de trabajo del trabajador (s) afectado continuará vigente sin solución de continuidad para los efectos legales pertinentes.

ARTÍCULO 8°. REPARACIONES LOCATIVAS.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, entregará a SINTRAELECOL Seccionales Valle la suma de Cincuenta Millones de pesos M/C (\$50.000.000), para reparaciones locativas, pago de predial y mega obras, reposición de equipos en la Sede SINTRAELECOL Seccional Cali.

ARTÍCULO 9°. BENEFICIOS A LAS COMUNIDADES.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, cobrará el veinticinco por ciento (25%) del costo del valor de la factura del servicio de energía eléctrica en los estratos uno (1) y dos (2) a las comunidades que pertenezcan al área de influencia de las cuencas hidrográficas de los ríos usufrutuados por las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., con sus Plantas de Generación Eléctrica. En igual sentido se comprometen a financiar proyectos y obras de inversión social propuestas por el sindicato y con la participación de la comunidad.

ARTÍCULO 10°. BONIFICACIÓN POR CLIMA TRABAJADORES BUENAVENTURA.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, pagará en forma mensual a cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando en Buenaventura, el doce por ciento (12%) adicional al salario básico mensual que esté devengando el trabajador, para compensar las condiciones climáticas, topológicas, laborales, costo de vida, inseguridad, costos educativos, insalubridad, recreativas y de bienestar.

Cuando un trabajador sea trasladado a Buenaventura y bajo esas condiciones, este beneficio también se le pagará desde el primer día durante el tiempo que permanezca en dicha ciudad, lo cual deberá ser ordenado por escrito.

ARTÍCULO 11°. BONIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, harán un reconocimiento económico por una sola vez y durante la vigencia de la convención, a la terminación del conflicto colectivo por la suma de seis millones de pesos (\$6.000.000), los cuales se pagarán en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al término del conflicto colectivo laboral, a cada uno de los trabajadores de las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., afiliadas a SINTRAELECOL.

ARTÍCULO 12°. BONIFICACIÓN POR AÑO CUMPLIDO DE TRABAJO.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, harán un reconocimiento económico por año cumplido del trabajador al servicio de CETSA E.S.P. y EPSA E.S.P., por un valor de dos millones de pesos (\$2.000.000) a partir del 01 de enero de 2011. De manera sucesiva se aumentará dicha suma cada año con base en el aumento porcentual aplicado al salario mínimo mensual legal vigente establecido por decreto del gobierno nacional.

ARTÍCULO 13°. CONTRIBUCIÓN POR CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA A TRABAJADORES.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, pagará una contribución económica mensual equivalente al 50% del valor correspondiente al consumo de energía eléctrica (tarifa residencial) reportado en la factura

correspondiente a la residencia del Grupo familiar del trabajador. Dicha contribución será cancelada al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber presentado copia de la factura a la empresa en la cual labora.

ARTÍCULO 14°. TRABAJADORES TERCERIZADOS.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, a partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo o en su defecto el Laudo Arbitral, los trabajadores que presten sus servicios a través de las diversas formas de contratación o tercerización, en labores o actividades permanentes del giro ordinario de las empresas, serán contratados a término indefinido por las empresas CETSA E.S.P. y EPSA E.S.P., en cumplimiento del mandato constitucional establecido en el artículo 53 de la carta magna "primacía de la realidad sobre la formalidad" y demás pronunciamientos de la Corte Constitucional y normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 15°. ALMUERZO TRABAJADORES SEDE PRINCIPAL EPSA E.S.P., YUMBO.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE YUMBO la empresa subsidiará el costo del almuerzo a sus trabajadores; para tal fin suministrará una Valera a cada trabajador cuyo valor por vale o servicio sea de trescientos cincuenta (\$350.00) pesos por almuerzo.

PARÁGRAFO: Se conformará un comité paritario para el control de la calidad de los alimentos.

ARTÍCULO 16°. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES.

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, En cumplimiento de las Sentencias de Tutela No. 022 radicación 2011-00029-00 Proferida por el Juzgado 20 Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Cali y Confirmada en Segunda Instancia por el Juzgado 15 Penal del Circuito de Cali-Valle, mediante Sentencia No. 049 Rad. 2011-000-29-01 del 14 de Junio de 2011 contra EPSA E.S.P. y la Sentencia de Tutela T-10, Rad. 76834-40-09-003-208-00498 de febrero 18 de 2009, Proferida por el Juzgado 2o. Penal del Circuito de Tulú Valle contra CETSA E.S.P., aceptan que los beneficios contenidos en los pactos colectivos objeto de la Acción de Tutela y suscritos por las empresas accionadas y los trabajadores no sindicalizados, harán parte integrante de las Convenciones Colectivas de Trabajo Laudos Arbitrales Vigentes, en lo favorable al trabajador.

ARTÍCULO 17º. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, aplicará en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Además de las normas de ley y demás reglamentaciones internas de la empresa, reconocen y aceptan únicamente el presente convenio colectivo como el estatuto regulador de las relaciones laborales colectivas que los regirán durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 18.- COMISIÓN DE RECLAMOS Y SU COMPETENCIA.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, Que la Comisión Estatutaria de Reclamos establecidas en el artículo 406, modificado por la Ley 584 del 2000, art. 12, constará de dos (2) miembros que designe el sindicato en cada una de las empresas firmantes de esta Convención, para lo cual se crea en cada una de las empresas firmantes, una comisión paritaria de reclamos,

compuesta por dos representantes del sindicato y dos representantes de la empresa. Las comisiones de reclamos del Sindicato y la Comisión de Reclamos de la Empresa estarán encargadas de conocer, estudiar y fallar sobre los casos de sanciones disciplinarias y todo lo que requiera decidir legalmente entre los empleadores y sus trabajadores, sobre las justas causas, incidencias y violaciones al reglamento interno de trabajo y convención colectiva de trabajo. Las comisiones de reclamos se reunirán como mínimo una vez por semana con sus respectivos empleadores.

Las comisiones de reclamos tendrán competencia también sobre lo siguiente:

- a) La asesoría a los trabajadores de las empresas respectivas en sus reclamos de carácter laboral, individual, colectivo y económico.
- b) En la definición de las interpretaciones que surjan de la aplicación de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.
- c) Ejercer veeduría en el proceso de convocatoria, evaluaciones teórica-práctica, calificación y designación de las vacantes que se presenten en cada una de las empresas, igualmente presentará a la oficina de gestión humana las observaciones que considere pertinentes.

PARÁGRAFO.- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA TRABAJADORES DE CETSA E.S.P. AFILIADOS A SINTRAEECOL.-

1.- Cometida la presunta falta por el trabajador, será citado a descargos por la empresa con indicación de la presunta falta dentro de los tres (3) días calendario siguientes.

2.- El trabajador inculcado rendirá sus descargos en presencia de la comisión de reclamos del sindicato. De dicha diligencia se levantarán actas, serán firmadas por las personas que en ella intervinieron, se dejarán constancia de las pruebas presentadas y se plasmarán en ellas las decisiones adoptadas por unanimidad o mayoría.

3.- La máxima sanción disciplinaria para el trabajador por primera vez, será hasta de cinco (5) días calendario de suspensión; por segunda ocasión el trabajador será sancionado hasta por diez (10) días calendario de suspensión; para las faltas calificadas como muy graves la sanción será hasta por treinta (30) días calendario de suspensión.

4. En caso de que la comisión de reclamos no decida por unanimidad o por mayoría, no procederá la sanción disciplinaria contra el trabajador, en este caso la empresa se abstendrá de hacerlo y el proceso se remite a un centro de conciliación debidamente reconocido por la ley para que sea dirimida, para lo cual los honorarios de los conciliadores serán sufragados por la empresa.

5.- En caso que el trabajador no esté de acuerdo con la decisión adoptada por los integrantes de la comisión de reclamos o por los conciliadores, podrá recurrir a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 19. SERVICIO DE BUSES.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, prestará el servicio de bus o buseta para el transporte de ida y regreso de sus trabajadores en cada uno de los turnos programados. De común acuerdo las partes acordarán las rutas (ida y regreso) según el municipio en donde residen los trabajadores al sitio de labores a saber: EPSA Yumbo, Salvajina, plantas menores entre ellas, Nima 1, Nima 2, Amaime, Riofrío 1, Riofrío 2, Rumor y Río Cali 1, Río Cali 2, y/o donde las empresas fusionen o crean sedes.

ARTÍCULO 20. APRENDICES SENA.-

Las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., como parte firmantes de las convenciones Colectivas de Trabajo que resulte como producto del presente Pliego Único de Peticiones y como parte de los Laudos Arbitrales existentes, dentro del cupo que le corresponde para patrocinar a estudiantes del SENA, garantizarán que los hijos de los trabajadores que estén inscritos o que se inscriban

posteriormente al SENA, en estudios técnicos afines a la especialidad de estas empresas, serán patrocinados mediante contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 1: Para el apoyo y sostenimiento mensual de los estudiantes aprendices del SENA las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., a título de bonificación reconocerán y pagarán el ciento por ciento (100%) del salario básico que devengue el trabajador en el cargo que vaya a realizar la práctica en las empresas mencionadas.

Para los períodos de teoría que le corresponda al aprendiz efectuar en el SENA, igualmente devengará el salario básico mensual mínimo que gane el trabajador en el cargo que realizó las prácticas.

PARÁGRAFO 2º. Igualmente las empresas CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Permitirá realizar las pasantías universitarias a los hijos de los trabajadores para el cumplimiento de su pensum académico en las áreas del giro ordinario de su actividad económica de las mismas, que sean afines a la formación de cada uno de los pasantes. Los estudiantes durante el tiempo de las pasantías se les reconocerán y pagarán la bonificación establecida para los aprendices del SENA en el parágrafo 1 de este artículo.

ARTÍCULO 21. VIGENCIAS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.- LAUDOS ARBITRALES.

Las vigencias de las convenciones colectiva de trabajo producto de la Negociación del Pliego Único de SINTRAELECOL PRESENTADO A LAS EMPRESAS CETSA E.S.P., EPSA E.S.P., Filiales de su accionista mayoritario COLINVERSIONES S. A. E.S.P., tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir del 01 de marzo de 2011 hasta el 28 de febrero del año 2013".

CONSIDERACIONES:

- 1º.) Este Tribunal de Arbitramento Obligatorio es competente para conocer de los puntos del Pliego de Peticiones sobre los cuales no hubo

Acuerdo, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas en la ley, en la Constitución Política y en los derechos convencionales de las partes, los cuales no pueden ser afectados de conformidad con el artículo 58 del C.S.T., compilado por el artículo 187 del Decreto 1818 de 1998, y por variada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que en Sentencia del 19 de Julio de 1982, en relación con las limitaciones de los Árbitros expresó:

“(...)Las únicas limitaciones para los árbitros son las que emanan de la naturaleza del arbitramento y las especialmente previstas en la ley. Fuera de esas limitaciones el tribunal de arbitramento tiene plena competencia para determinar dentro del petitum las condiciones jurídicas y económicas que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Si el laudo se asimila a la convención colectiva, consecencialmente puede configurar las normas impersonales que tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista económico han de gobernar los contratos de trabajo, dentro de su vigencia y para las relaciones de capital y trabajo en determinada empresa o sector industrial.(...).

Ahora bien, como la finalidad misma del conflicto colectivo es la de crear nuevas disposiciones extralegales que regulen en forma más benéfica las condiciones de trabajo, buscando superar la normatividad legal y la normatividad de contratación colectiva vigentes en el momento de suscitarse el conflicto, la jurisprudencia de esta Sala ha buscado siempre la manera de reducir la rigidez del artículo 458 del C.S. del T. en cuanto consagra las limitaciones de orden legal (restricción 3) y las limitaciones de origen convencional (restricción 4) que tienen los arbitradores.(...)

Con respecto a las limitaciones de orden legal, es evidente que el tribunal de arbitramento no puede afectar el mínimo de derechos que consagran las leyes laborales. Pero si el laudo no puede crear una norma contra legem, si puede configurar el nuevo derecho secundum legem, e inclusive, preter legem. Es claro que si una de las finalidades de la convención y del laudo es la de mejorar el mínimo de los derechos legales, lo propio en tales creaciones normativas es el buscar sus objetivos preter legem.”

El Tribunal de Arbitramento, atendiendo a las facultades que le otorga la ley se limitó a estudiar y resolver los puntos del pliego de peticiones para cuales consideró que tenía competencia, sin hacer mención alguna de la denuncia que presentó la empresa, lo cual de haber sido oportuna fue formulada de manera muy general sin especificar los ajustes planteados en la misma y sin que ninguno de los puntos denunciados hayan sido discutidos, entre las partes, en la etapa de arreglo directo. A este respecto la Sala Laboral de la corte Suprema de Justicia en Sentencia de Homologación del cuatro de Marzo de 1997, Radicación 9,687 expresó:

“La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha venido sosteniendo que el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, reconoce que la denuncia de la convención colectiva constituye un derecho para las partes que la suscriben y que al empleador no le está dado vincular a los trabajadores al conflicto colectivo, pues solamente ellos pueden promoverlo mediante la presentación del pliego de peticiones. La consecuencia de esta tesis es que el tribunal de arbitramento llamado a dirimir total o parcialmente los temas que no hubieren sido solucionados directamente por las partes está facultado para solucionar los asuntos que guarden consonancia con el pliego y no lo está para asumir la resolución de temas convencionales denunciados por el empleador que no coincidan con los del pliego. A esta posición de principio le reconoce esta excepción: si durante la negociación colectiva el sindicato convino en discutir la denuncia del empleador, el objeto denunciado se torna controvertible, puede ser negociado directamente, y si no hay acuerdo, queda facultado el tribunal de arbitramento para resolverlo.”

Adicionalmente en sesión de 3 de julio de 2013, la Empresa Cetsa S.A. E.S.P. expresó:

“La Empresa manifiesta que no obstante haber denunciado en su totalidad la Convención- Laudo, no tiene interés en cambiar las condiciones y beneficios que se tienen pactados actualmente en el texto de la Convención y Laudo”.

Las razones de equidad que sirven de argumento a las decisiones del tribunal, están respaldadas en los informes de carácter económico y documentos que presentaron tanto la empresa como la organización sindical en las audiencias en que fueron escuchadas.

- 2°.) Analizado el trámite del Conflicto desde su origen se observa que no existe causal alguna que lo afecte de nulidad.

Partiendo de estas consideraciones el Tribunal de Arbitramento por unanimidad, determinó que de los artículos del pliego de peticiones no tiene competencia para conocer sobre los siguientes puntos del pliego.

ARTICULO PRIMERO. GARANTIA DEL DERECHO AL TRABAJO. La competencia corresponde al legislador o a un convenio interpartes.

ARTICULO TERCERO: RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES. La competencia corresponde al legislador o a un convenio interpartes.

ARTICULO CUARTO. LICENCIA REMUNERADA PERMANENTE DE CARÁCTER SINDICAL. La competencia corresponde al legislador o a un convenio interpartes.

ARTICULO QUINTO. FUSION, INCORPORACION Y EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. La competencia corresponde a un acuerdo interpartes o a la jurisdicción ordinaria.

ARTICULO NOVENO. BENEFICIOS A LAS COMUNIDADES. La competencia corresponde al legislador o a un convenio interpartes.

ARTICULO TRECE. CONTRIBUCION POR CONSUMO DE ENERGIA ELECTRICA A TRABAJADORES. La competencia corresponde al legislador o a un convenio interpartes.

ARTICULO CATORCE. TRABAJADORES TERCERIZADOS. La competencia corresponde al legislador, a la jurisdicción ordinaria o a un convenio interpartes.

ARTICULO DIECISEIS. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES. Corresponde a la Jurisdicción Ordinaria.

- 3°.) **Artículos del Pliego de Peticiones que fueron negados por razones de equidad o por existir regulación en la Convención Colectiva / Laudo vigente y no fueron denunciados.**

ARTICULO SEPTIMO. PRIVACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR, ASESORIA JURIDICA Y LICENCIA REMUNERADA. Por mayoría y en equidad el Tribunal niega la petición con el voto de árbitros JOSE GREGORIO VELASCO y EDUARDO RIVADENEIRA RIOS. Vota en contra de esta decisión el árbitro JAIR ERAZO GALEANO quien manifiesta que oportunamente y por escrito expresará las razones de su decisión.

ARTICULO QUINCE. ALMUERZO TRABAJADORES SEDE PRINCIPAL EPSA E.S.P. YUMBO. Por unanimidad el Tribunal niega esta petición en razón de que no hay trabajadores de CETSA S.A. E.S.P. que se desempeñen en la sede principal de EPSA S.A.E.S.P. ubicada en el Municipio de Yumbo.

ARTICULO DIECIOCHO. COMISION DE RECLAMOS Y SU COMPETENCIA. El Tribunal niega el punto por mayoría de votos. Los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA RIOS y JOSE GREGORIO VELASCO, votan negando el punto puesto que considera que no tiene competencia para regular estos temas; adicionalmente, consideran los árbitros que corresponde es a las partes regular estos temas o al legislador en su caso razón. También apoyan su decisión al análisis de la decisión de la Sala Laboral CSJ de 02 de mayo de 2012, radicación 53128 M.P. Carlos Ernesto Molina M. En cuanto al párrafo se refiere, se niega también el punto por los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA y JOSE GREGORIO VELASCO por las mismas razones anteriores. El árbitro JAIR ERAZO GALEANO se aparta de esta decisión, en lo fundamental respecto al párrafo del artículo en estudio que dice: "PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA TRABAJADORES DE CETSA S.A. ESP. Afiliados a SINTRAELECOL", lo anterior porque en reiteradas jurisprudencias la Sala de Casación Laboral ha considerado que no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitadores se pronuncien en la creación de un procedimiento disciplinario, apreciación contenida y desarrollada en la sentencia de homologación de mayo 18 de 1988. Hermenéutica y consideración que ha sido ratificada a través de las sentencias de homologación del 09 de febrero de 2001 – radicación 15683, M.P. Luis Gonzalo Toro Correa y German A. Valdés Sánchez y en la sentencia del 02 de mayo de 2012, radicación 53128, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, sentencias que anexaré con escrito de fundamentación de las razones por las cuales me aparto de la decisión mayoritaria".

ARTICULO DIECINUEVE. SERVICIO DE BUSES. El Tribunal por unanimidad y por razones de equidad niega esta petición.

ARTICULO VEINTE. APRENDICES DEL SENA. El Tribunal por unanimidad y por razones de equidad niega esta petición.

4o.) Artículos del Pliego de Peticiones decididos por el Tribunal por unanimidad, con el siguiente tenor literal y alcance:

ARTICULO SEXTO. PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES. Las normas y derechos que se establezcan en este Laudo Arbitral prevalecerán sobre cualquier estipulación que se haga en los Contratos de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Legislación laboral, entendiéndose que serán aplicadas solo aquellas normas de ley que sean más favorables a los intereses de los trabajadores.

ARTICULO DIECISIETE. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas del trabajo, se dará aplicación a la norma más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTICULO VEINTIUNO. VIGENCIA DEL LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo tendrá una vigencia de dos (02) años contados a partir de la fecha de su ejecutoria.

5o.) Artículos del Pliego de Peticiones decididos por el Tribunal, por unanimidad y por razones de equidad con el siguiente tenor literal y alcance:

ARTICULO OCTAVO. REPARACIONES LOCATIVAS. Le empresa CETSA S.A.ESP dará un auxilio al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL" Seccional Cali por la suma de CINCO MILLONES DE PESOS M/L., por una sola vez y durante la vigencia del presente Laudo, para reparaciones locativas, pago de predial, Megaobras y reposición equipos. Esta suma se entregará dentro de los dos (02) meses siguientes a la vigencia del Laudo y el Sindicato se compromete en un término no mayor de seis (06) meses a acreditar la inversión.

ARTICULO DECIMO. BONIFICACION POR CLIMA A TRABAJADORES DE BUENAVENTURA. Por unanimidad y por razones de equidad se niega el punto, entre otras, por cuanto CETSA S.A. ESP no tiene ningún trabajador que se desempeñe en este Municipio de Buenaventura.

ARTICULO ONCE. BONIFICACION POR TERMINACION DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO. Por mayoría y con los votos de los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA y JOSE GREGORIO VELASCO se decide lo siguiente:

"La empresa CETSA ESP reconocerá a la terminación del presente Laudo Arbitral una bonificación por una sola vez por terminación del Conflicto Colectivo por la suma de QUINIENTOS MILPESOS M/L. (\$ 500.000-00), a cada beneficiario del presente Laudo. Esta suma se pagará dentro de cinco (05) días siguientes a la ejecutoria del presente Laudo y no es salario ni constituye factor salarial. De esta decisión se aparta el árbitro JAIR ERAZO GALEANO.

ARTICULO DOCE. BONIFICACION POR AÑO CUMPLIDO DE TRABAJO. Por unanimidad, por razones de equidad y por cuanto los trabajadores de CETSA S.A. ESP ya tiene un beneficio en este sentido se niega el punto.

6º.) Por mayoría y con los votos y redacción de los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA RIOS y JOSE GREGORIO VELASCO, se decide el **ARTÍCULO 2º. AUMENTO DE SALARIOS** del Pliego de Peticiones, apartándose en su integridad de la determinación y votando en contra de ella, el árbitro JAIR ERAZO GALEANO, quien expone que "para el año 2014 y 2015 un aumento en equidad sería el IPC de 2013 para el año 2014 y el IPC para el año 2015 más 1.8% para cada uno de los años incrementados. Considero que en equidad ante la prolongación del conflicto se debe conceder el aumento retroactivo para cada uno de los años 2011, 2012 y 2013. Respecto al Parágrafo, considero que en equidad debe aplicarse el derecho natural que para el asunto no es otro que la jornada nocturna debe iniciar a las 6:00 p.m. y terminar a las 6:00 a.m. Para efectos de recargo de pago de horas dominicales y/o festivas, en equidad considero que se deben pagar al 100% tal como se aplica para todos los servidores públicos". Esta posición procederé a sustentarla por escrito para que haga parte de la presente acta".

Este artículo 2º, aprobado por la mayoría de votos, queda en su tenor literal así:

"1. ARTICULO 2º. - AUMENTO DE SALARIOS. El 01 de enero de 2014 la empresa CETSA S.A. ESP ajustará los salarios de los trabajadores que se beneficien de este Laudo en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2013, más el 0.5% (IPC más el 0.5%). Y el 01 de enero de 2015 la empresa CETSA S.A. ESP ajustará los salarios de los trabajadores que se beneficien de este Laudo en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2014 más el 0.5% (IPC más el 0.5%). Estos ajustes se aplican a cualquier aumento superior que por cualquier circunstancia se llegue a establecer y no son ni paralelos ni complementarios a lo que se decida por cualquier acción judicial.

"2. Se niegan por razones de equidad el parágrafo del mismo artículo y demás peticiones del artículo segundo del pliego de Peticiones.

"3. Se niegan por razones de equidad los incrementos salariales solicitados para los años 2011, 2012 y 2013, entre otras razones por cuanto la empresa ha realizado ajustes muy importantes en estos años.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, el **TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO**, constituido como antes se dijo,

ADMINISTRANDO JUSTICIA en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA Ley**, decide por Mayoría, el diferendo laboral colectivo existente entre la **COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P.** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"**.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. **NEGAR** por razones de incompetencia los siguientes artículos del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECOL" a la COMPAÑÍA DE ELECTRICIDAD DE TULUA S.A. E.S.P.: el artículo 1º. DERECHO AL TRABAJO, el artículo 3º. RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES, el artículo 4º. LICENCIA REMUNERA PERMANENTE DE CARÁCTER SINDICAL, el artículo 5º. FUSION, INCORPORACION Y EXTENSION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, el artículo 9º, BENEFICIOS A LAS COMUNIDADES, el artículo 13, CONTRIBUCION POR CONSUMO DE ENERCI A ELECTRICA A TRABAJADORES, el artículo 14, TRABAJADORES TERCERIZADOS, y el artículo 16, APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD A LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO SEGUNDO. **NEGAR** por razones de equidad, o por existir regulación en la Convención Colectiva/ Laudo vigente y no fueron denunciados, los artículos 7º, PRIVACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR, ASESORIA JURIDICA Y LICENCIA REMUNERADA, el 15., ALMUJERZO TRABAJADORES SEDE PRINCIPAL EPSA E.S.P. YUMBO, el artículo 18., COMISION DE RECLAMOS Y SU COMPETENCIA, el 19., SERVICIO DE BUSES y 20, APRENDICES DEL SENA.

ARTÍCULO TERCERO. El texto de los artículos 6º., 17 y 21, del Pliego de Peticiones de que aquí se trata, por unanimidad se resuelven así:

Artículo sexto. PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES. Las normas y derechos que se establezcan en este Laudo Arbitral prevalecerán

sobre cualquier estipulación que se haga en los contratos de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Legislación Laboral, entendiéndose que serán aplicadas solo aquellas normas de ley que sean más favorables a los intereses de los trabajadores.

Artículo diecisiete. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas del trabajo, se dará aplicación a la norma más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. .

Artículo veintiuno: VIGENCIA DEL LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la FECHA DE SU EJECUTORIA.

ARTÍCULO CUARTO. Por unanimidad y por razones de equidad los artículos 8º, 10, 11 y 12 quedan así:

Artículo octavo: REPARACIONES LOCATIVAS: La Empresa CETSA S.A. ESP. dará un auxilio al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia "SINTRAELECOL" Seccional Cali por la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$ 5.000.000) M/L, por una sola vez y durante la vigencia del presente Laudo, para reparaciones locativas, pago de predial, Megaobras y reposición equipos. Esta suma se entregará dentro de los dos (02) meses siguientes a la vigencia del Laudo y el Sindicato se compromete en un término no mayor de seis (06) meses a acreditar la inversión.

Artículo décimo: BONIFICACION POR CLIMA A TRABAJADORES DE BUENAVENTURA: **SE NIEGA** este punto, entre otras, por cuanto CETSA S.A. ESP no tiene ningún trabajador que se desempeñe en este Municipio de Buenaventura.

Artículo once: BONIFICACION POR TERMINACION DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO. Por mayoría y con los votos de los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA y JOSE GREGORIO VELASCO se decide: "La empresa CETSA ESP reconocerá a la terminación del presente Laudo Colectivo una bonificación por una sola vez por terminación del Conflicto Colectivo por la suma de QUINIENTOS MIL PESOS M/L (\$500.000), a cada beneficiario del presente laudo. Esta suma se pagará dentro de los cinco (05) días siguientes a la ejecutoria del presente Laudo y no es salario ni constituye

factor salarial. De esta decisión se aparte el Árbitro JAIR ERAZO GALEANO.

Artículo doce. BONIFICACION POR AÑO CUMPLIDO DE TRABAJO. Por unanimidad, por razones de equidad y por cuanto los trabajadores de CETSA S.A. ESP ya tiene un Beneficio en este sentido, SE NIEGA EL PUNTO.

ARTICULO QUINTO: *Por mayoría y con los votos de los árbitros EDUARDO RIVADENEIRA RIOS y JOSE GREGORIO VELASO El texto adoptado para el artículo 2º, es el siguiente:*

Artículo 2º. AUMENTO DE SALARIOS.

- 1). El 1º. de Enero del 2014 la empresa CETSA S.A. ESP ajustará los salarios de los trabajadores que se beneficien de este Laudo en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2013, más el 0.5% 8IPC más el 0.5%). Y el 1º. de enero de 2015 la empresa CETSA S.A. ESP ajustará los salarios de los trabajadores que se beneficien de este Laudo en un porcentaje igual al IPC, total nacional certificado por el DANE para el año 2014 más el 0.5% (IPC más el 0.5%). Estos ajustes se aplican a cualquier aumento superior que por cualquier circunstancia se llegue a establecer y no son ni paralelos ni complementarios a lo que se decida por cualquier acción judicial.
- 2). Se niegan por razones de equidad el párrafo del mismo artículo y demás peticiones del artículo segundo del Pliego de Peticiones.
- 3). Se niegan por razones de equidad los incrementos salariales solicitados para los años 2011, 2012 y 2013, entre otras razones por cuanto la empresa ha realizado ajustes muy importantes en estos años.

De esta decisión se aparta en su integridad, el árbitro JAIR ERAZO GALEANO, “por considerar que para el año 2014 y 2015 un aumento en equidad sería el IPC de 2013 para el año 2014 y el IPC para el año 2015 más 1.8% para cada una de las vigencias”.

El Salvamento de voto del árbitro doctor Jair Erazo Galeano se presenta por escrito y se anexa al presente laudo para su respectiva notificación y hacen parte del mismo.

Notifíquese a las partes y una vez ejecutoriado remítase al Ministerio del Trabajo para su depósito.

Para constancia se firma a los veinticuatro (24) días del mes de Julio de dos mil trece (2013)


EDUARDO RIVADENEIRA RIOS
Presidente


JOSE GREGORIO VELASCO V.
ÁRBITRO


JAI RERAZO GALEANO
ÁRBITRO


LUCIA CORAL ROSERO
Secretaria Tribunal de Arbitramento

Santiago de Cali, Julio 24 de 2013

Señores

Tribunal de Arbitramento Obligatorio CETSA S.A. ESP – SINTRAEECOL

ASUNTO: Salvamento de voto

Yo, JAIR ERAZO GALEANO árbitro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio CETSA S.A. ESP - SINTRAEECOL, con el debido respeto, me aparto de la decisión mayoritaria del presente Laudo Arbitral proferido, respecto a la decisión a la petición del Artículo 18º del Pliego de Peticiones denominado "COMISIÓN DE RECLAMOS Y SU COMPETENCIA", decisión mayoritaria que consideró que el Tribunal no tiene competencia para conocer y decidir esta petición, por contener un procedimiento disciplinario, salvamento de voto que hago con base en los siguientes fundamentos:

1º. Examinado el contenido de la petición se observa que su enunciado excepto el literal c) y los numerales 3º y 4º del PARÁGRAFO contiene un procedimiento disciplinario, y sobre el particular la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiteradas jurisprudencias consideró que el Tribunal de Arbitramento Obligatorio si tiene competencia para decidir sobre peticiones que soliciten la fijación de un procedimiento disciplinario, entre ellas la Sentencia de Homologación de mayo 18 de 1988, cuyas consideraciones fueron ratificadas por las Sentencias del 09 de febrero de 2001. Radicación 15683 Magistrados Ponentes Doctores Luis Gonzalo Toro Correa y Germán G. Valdés Sánchez. Acta No. 3 y la Sentencia de Homologación del 02 de mayo de 2012. Radicación 53128. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve Acta No. 14; pero también está la Sentencia de Anulación del 15 de julio de 2008. Radicado No. 35927.

2º. En la Sentencia de mayo 18 de 1988 la Honorable Corte manifestó *"En cuanto al a petición contenida en el Artículo 10 tendiente a obtener un procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa, considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitadores se pronuncien, puesto que expresamente el Artículo 106 del C.S del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario en pacto, convención colectiva de trabajo, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores (Subráya la Sala). Y también de modo expreso el Artículo 108 íbidem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ella (ordinal 16º). De aplicar los Artículos 106 y 108 ordinal 16º del C.S. del T. resulta claro que si es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban en el Pliego de Peticiones"*.


En la Sentencia de Anulación del 02 de mayo de 2012 ya mencionada la Sala de Casación Laboral ratifica las consideraciones de la Sentencia de Homologación de mayo 18 de 1988 y transcribe lo pertinente, pero también hace referencia a la Sentencia de Anulación del 15 de julio de 2008, Radicado 35927 y transcribe lo siguiente: *"(...) Respecto a la implantación de un proceso disciplinario para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado q*

que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición solo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuido al inculcado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual esté acorde con los postulados de la buena fe y la protección de vida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado".

Por lo dicho la Honorable Sala de Casación Laboral no anuló la decisión del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

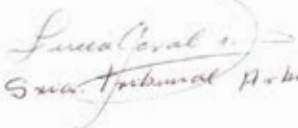
Por lo anteriormente expuesto el suscrito árbitro integrante del Tribunal de Arbitramento que hoy provee el presente Laudo, dejó sentado el salvamento de voto respecto a la decisión mayoritaria al decidir la petición sindical contenida en el Pliego de Peticiones que se resuelve y codificada "ARTÍCULO 18. COMISIÓN DE RECLAMOS Y SU COMPETENCIA".

Atentamente.


JAIR ERAZO GALEANO
Árbitro.

Presentada personalmente por el Dr. Jair Erazo Galeano, identificado con la c.c. # 14.840.479 de Buga, se agrega al expediente.

Cada, Julio 20 / 2013.


Sala Casal
Sala Arbitramento



SINTRAELECOL



CETSA
Una empresa **CELSIA**