

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE VALLEDUPAR “EMDUPAR” S.A. E.S.P. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES SINTRAEMSDS SUB-DIRECTIVA VALLEDUPAR.**

En la ciudad de Valledupar (CESAR), a los Quince (15) días del mes de Febrero del 2010, siendo exactamente 09:40 AM., se reunieron en la Sala de Junta de EMDUPAR S.A. E.S.P. por una parte, los señores: LUDYS MARINA BARRAZA RODRIGUEZ, DUBYS ESTHER DIAZ MONTERO, FABIAN ARTURO GONZALEZ OCHOA, y por la CUT Subdirectiva Cesar ROBINSON OLIVARES BALLESTEROS, como asesor, y por la otra parte como negociadores de la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. los doctores, ALBERTO JOSE DAZA LEMUS, HENRY FRANCISCO ZULETA TORRES, FABIO MENDOZA NOBLES y como Asesor VICTOR JULIO DIAZ DAZA, quienes después de analizar y discutir el pliego de peticiones presentado por el Sindicato, llegaron a los siguientes acuerdos:

Los negociadores llegaron por unanimidad al siguiente acuerdo convencional, al final de la Etapa de Arreglo Directo, hoy Quince (15) de febrero del año 2010, el cual regirá las relaciones entre la Empresa y sus Trabajadores para los años 2010 y 2011, en cuanto a beneficios y regulaciones convencionales.

### **CAPITULO PRIMERO – NORMAS LEGALES**

**LITERAL A.** Solamente podrán presentar Pliego de Peticiones a la Empresa, los trabajadores agrupados al Sindicato, en consecuencia sólo se discutirá el pliego de peticiones que éste presente.

**LITERAL B.** La presente Convención Colectiva no vulnerará los derechos y conquistas adquiridas por los trabajadores en anteriores Convenciones, pactos, actas, resoluciones, reglamento interno, etc., quedando vigente todo aquello que beneficie al trabajador; en caso de duda se aplicará la norma más favorable al trabajador.

Cuando se promulgare una norma que resultare más favorable para los trabajadores o para su Sindicato, se aplicará dicha norma legal sobre las disposiciones y estipulaciones actuales.

Para todos los efectos jurídicos y laborales, el personal al servicio de EMDUPAR S.A. E.S.P., son trabajadores oficiales, vinculados por contratos de trabajo a término indefinido y a término fijo.

**PARAGRAFO:** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. no aplicará normas que desfavorezcan y desconozcan los beneficios convencionales de los trabajadores.

**LITERAL C. EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN:** Emdupar S.A. E.S.P., reconocerá y pagará a todos sus trabajadores sindicalizados todos los beneficios convencionales de acuerdo con lo establecido en esta Convención y en los artículos 38 y 39 del Decreto 2351/65 del Código Sustantivo del Trabajo que dice lo siguiente:

“Cuando la Convención Colectiva sea parte un sindicato, cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados”.

**PARAGRAFO:** Sin embargo quedan excluidos de la aplicación de los beneficios convencionales las personas que desempeñen en la Empresa funciones de dirección, confianza o manejo. Especialmente quedan expresamente comprendidos las personas que desempeñen los siguientes cargos: Gerente General, Jefes de Departamentos, Jefes de Divisiones y Secciones, Abogados, médicos, consultores, asesores, o como en el futuro se designaren. Tampoco el personal de libre nombramiento y remoción.

Los trabajadores vinculados con Contratos a Término fijo tendrán los beneficios que para ellos de manera expresa se establezcan en esta Convención.

**LITERAL D. SALARIO DE ENGANCHE:** Las partes acuerdan fijar un sueldo de enganche al personal nuevo que ingrese por primera vez a la Empresa, con contrato a término fijo a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de acuerdo al cargo que vaya a desempeñar, y al sueldo que se encuentre establecido para dicho cargo de la siguiente manera: El equivalente al 70% del sueldo en el área que se vaya a desempeñar y hasta por dos (2) años.

A partir del tercer año de servicio continuo en la Empresa, éste personal devengará un sueldo equivalente al 80% del sueldo de la respectiva dependencia.

A partir del cuarto año de servicio continuo en la empresa devengará un sueldo equivalente al 90% de la respectiva dependencia.

Y a partir del quinto año continuo en la empresa devengará un sueldo equivalente al 100% de la dependencia que ostente el trabajador.

El presente párrafo se aplicará a partir de la vigencia de la presente convención colectiva y no tendrá efectos retroactivos.

El porcentaje que se aplicará en los beneficios convencionales al personal nuevo vinculado mediante contrato a término fijo a partir del primero (1) de Enero del 2010, será del 30%.

**PARAGRAFO PRIMERO:** EMDUPAR S.A. ESP., a partir de la

vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en lo referente a la tarifa diferencial del agua, los trabajadores con contrato a termino fijo pagarán el 80% del valor total de su factura mensual de acueducto y alcantarillado y de uso residencial cuyo consumo no debe exceder de treinta y cuatro (34) metros cúbicos.

**LITERAL E. – CONTRATACION DE PERSONAL OCASIONAL:** Emdupar S.A. E.S.P., solo contratará personal transitorio para ejecutar labores distintas a sus actividades normales de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones, permisos e incapacidades por un periodo no superior a seis (6) meses, a excepción de contratos de servicios profesionales.

## **CAPITULO SEGUNDO - RECONOCIMIENTO SINDICAL**

La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. reconoce al sindicato de sus trabajadores y empleados de Servicios Públicos Autónomos e institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDES", con Personería Jurídica No 1832 de Noviembre 4 de 1970 como único representante de los trabajadores sindicalizados. En desarrollo de este principio, otorgará a los representantes del sindicato plenas garantías para intervenir ámpliamente en cualquier reclamo individual o colectivo, que pueda surgir entre los trabajadores y patronos.

Reconocerá a la Federación y Confederación a la cual se encuentra afiliado el Sindicato Mayoritario, donde tenga derecho a representación y asesoría.

## **CAPITULO TERCERO – SUSTITUCION PATRONAL.**

En caso de sustitución patronal se procederá de la siguiente manera:

**DEFINICIÓN:** Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrón por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

**MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los Contratos de Trabajo existentes.

**RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS:** El antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de sustitución, sean exigibles a aquel, pero si el nuevo patrono las satisficere, puede repetir contra el antiguo.

El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución patronal.

En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución, deben ser cubiertas por el nuevo patrono, éste puede repetir contra el antiguo.

El antiguo patrono puede acordar con todos y cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus Cesantías, por el tiempo servido, hasta el momento de la sustitución como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el Contrato de Trabajo.

Si no se celebra el acuerdo antes dicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo, el valor total de las Cesantías en la cuantía que esta obligación fuere exigible, suponiendo que los respectivos Contratos hubieran de extinguirse por retiro voluntario a la fecha de la sustitución, de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las Cesantías que se vayan causando, aún cuando el antiguo patrono no cumpla con las obligaciones que se le impone en este inciso.

El nuevo patrono puede acordar con todos y cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por el tiempo servido, hasta el momento de la sustitución en la misma forma y con los mismos efectos que trata el inciso Cuarto del presente Artículo.

#### **ESTIPULACIONES ENTRE LOS PATRONOS:**

El antiguo y nuevo patrono pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados a favor de los trabajadores en este capítulo.

**LITERAL A.** Las partes acuerdan que todo Pliego de Peticiones que presente el Sindicato será negociado en la ciudad de Valledupar (Cesar) en las instalaciones de la Empresa, o donde decidan las partes por mutuo acuerdo según circunstancias excepcionales.

**LITERAL B.** La Empresa acepta el Pliego de Peticiones que presente el Sindicato, y por éste actuarán en la Etapa de Arreglo Directo y su prórroga, si se llegare a ésta, tres (3) trabajadores como negociadores principales con sus respectivos suplentes, y hasta dos (2) asesores.

**LITERAL C.** Las partes acuerdan que el Asesor, si es trabajador de la Empresa, éste tendrá permiso permanente remunerado para dedicarse a dicha actividad, siempre y cuando el Asesor de la Federación o Confederación que nombre el Sindicato, no pueda presentarse por cualquier circunstancia.

**PARAGRAFO.** La remuneración del Asesor trabajador se causará exclusivamente en los días que él asista a las negociaciones.

**LITERAL D.** Los tres (3) negociadores por parte del Sindicato gozarán de permiso permanente remunerado, pagado con el salario promedio mensual devengado en los tres (3) últimos meses del año anterior al inicio de las negociaciones, proporcional por el tiempo que dure la negociación y tres días hábiles después de la redacción, firma definitiva y depósito de la Convención Colectiva de Trabajo; el pago del promedio salarial de la presente convención, será a partir de 27 de enero del 2010 y se tendrá en cuenta como factor salarial para el pago de cualquier prestación social.

La empresa seguirá reconociendo a la comisión negociadora que designe el sindicato para negociar el pliego de peticiones que éste presente, un Auxilio para la etapa de arreglo directo y prórroga de la misma, el cual se pagará según lo acordado entre las comisiones negociadoras el día de la instalación de las conversaciones.

Al final de cada reunión, en la etapa de arreglo directo y su prórroga, las comisiones negociadoras levantarán el acta respectiva, las cuales se harán llegar a la División Territorial del Ministerio de la Protección Social.

**LITERAL E.** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. descontará a todos sus trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de trabajo, el cincuenta por ciento (50%) del aumento del sueldo del primer mes. Este descuento se hará cada vez que haya aumento de salario. Igualmente la Empresa descontará a todos sus trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de la cuota sindical ordinaria mensual equivalente al uno por ciento (1%) del sueldo, estén afiliados o no al sindicato. El dinero proveniente de estos descuentos será entregado por el tesorero de Emdupar S.A. E.S.P. al tesorero del Sindicato.

## **CAPITULO CUARTO - PERMISOS Y VIATICOS SINDICALES**

**LITERAL A.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la Empresa pondrá a disposición de SINTRAEMSDES SUB-DIRECTIVA VALLEDUPAR, Quinientos Cincuenta y Seis (556) días de permisos remunerados anuales para atender asuntos de carácter sindical, de los cuales Doscientos Cincuenta (250) días son con viáticos. Así mismo pagará el valor de diecisiete (17) pasajes aéreos de ida y regreso a cualquier parte del país, donde la organización Sindical los solicite, y pagará también cinco (5) pasajes terrestres de ida y regreso a cualquier parte del país.

Los valores a pagar por viáticos sindicales serán así:

**LITERAL B.** Para el primer año de vigencia de ésta Convención, la Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. pagará la suma de: CIENTO UN MIL DOCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS MCTE (\$101.295.00), por cada día de viático fuera del Departamento del Cesar y NOVENTA Y DOS MIL OCHENTA Y CINCO PESOS MCTE.(\$92.085.00), por cada día de viático dentro del Departamento del Cesar, para el segundo año de vigencia de ésta Convención; éstas sumas se incrementarán en el I.P.C. Certificado y causado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

**LITERAL C.** Estos permisos sindicales serán solicitados de acuerdo a las necesidades de la Organización Sindical, sin el requisito de la presentación de las invitaciones respectivas para los eventos que se aduzcan, sino con la mera solicitud de la Organización Sindical.

**LITERAL D.** La Empresa concederá permiso remunerado a dos (2) empleados designados por el Sindicato para representar a sus socios ante las autoridades del trabajo, ante el patrón y ante terceros para resolver problemas laborales por el tiempo que el Comité de Relaciones Industriales lo determine.

**LITERAL E.** La Empresa dará medio día de permiso remunerado a todos y cada uno de los trabajadores para que asistan a las reuniones de Asamblea General convocada por el Sindicato, así mismo prestará la buseta para el transporte respectivo. El Sindicato informará a la Empresa la inasistencia de los trabajadores a dichas asambleas, para que tome las medidas y determinaciones del caso, de acuerdo a los estatutos de la Organización Sindical y el Reglamento Interno de trabajo de la Empresa.

**LITERAL F.** La Empresa concederá medio día de permiso sindical remunerado semanal para los miembros de la Junta Directiva de la Subdirectiva Valledupar y hasta dos (2) miembros que pertenezcan a la Junta Directiva Nacional para que realicen sus reuniones, así mismo la Empresa pondrá a disposición de la Junta Directiva, la Sala Auxiliar de Conferencia en caso de que fuera necesario para reuniones extraordinarias.

**LITERAL G.** La Empresa concederá a sus trabajadores con contrato a término indefinido una (1) hora diaria para el desarrollo de estudios, sean presenciales, semipresenciales o a distancia. La Empresa tendrá en cuenta este evento para la programación de sus labores.

**Literal H:** La empresa EMDUPAR S.A. ESP., pondrá a disposición de la Cooperativa "COOTRAEMDUPAR" y a "FONEMDUPAR" treinta (30) días de permisos remunerados por año, de los cuales diez (10) días serán con viáticos, según la tabla que establezca la Empresa para sus trabajadores, y seis (6) pasajes terrestres para fuera del Dpto. del Cesar. Lo anterior para distribuirlos equitativamente entre los dos entes.

Estos serán utilizados para que asistan a cursos, congresos, seminarios, foros cooperativos ó en economía solidaria, previa solicitud escrita de la Junta Directiva de SINTRAEMSEDES a la empresa EMDUPAR S.A. ESP, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles.

**LITERAL I.** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. concederá permiso remunerado para cualquiera de sus trabajadores que tengan que atender una Calamidad Doméstica, por el término de tres (3) días, cuando se produzca en la Ciudad de Valledupar, y por cuatro (4) días cuando se produzca fuera de ella. Entendiéndose por calamidad doméstica el estado grave de padre, madre, esposa o esposo, compañera o compañero permanente reconocido e hijos reconocidos o hermanos del trabajador. El trabajador deberá acreditar tal calamidad, mediante certificación médica, al reintegrarse a sus labores o en caso de fallecimiento, el Acta de defunción.

Para efectos de los permisos que trata el literal anterior, se acepta como calamidad doméstica la maternidad de la esposa o compañera permanente reconocida por el trabajador, así como la muerte de los familiares que enumeramos en el literal anterior. Este permiso se tendrá en cuenta cada vez que se repita el evento.

**LITERAL J.** Cuando un trabajador tenga que trasladarse a otra localidad en representación de la empresa o de los trabajadores, afiliados al ISS u otra EPS, para realizar diligencias relacionadas con la salud en beneficio de los trabajadores de la empresa, Emdupar S.A. E.S.P., otorgará los permisos remunerados y justificados en forma previa a su solicitud, reconociendo los viáticos y los pasajes aéreos o terrestres a donde sea necesario trasladarse para cumplir las funciones de esa representación; los viáticos serán pagados de acuerdo a la tabla establecida por la empresa para sus trabajadores.

## **CAPITULO QUINTO - AUXILIOS VARIOS**

### **Literal A: GASTOS DE DOTACION Y SOSTENIMIENTO.**

La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. otorgará un auxilio al Sindicato de sus trabajadores, destinados para gastos de sostenimiento y dotación, los cuales se pagarán en el mes de Marzo de cada año, así: Para el primer año de vigencia de la Convención la suma de NUEVE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$9.500.000) y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. De esta suma SETECIENTOS MIL PESOS (\$700.000) la organización sindical girará a SINTRAEMEDES NACIONAL para el año 2010, y para el año 2011 se pagará a SINTRAEMEDES NACIONAL dicha suma debidamente actualizada con el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

**LITERAL B. AUXILIO DE TRANSPORTE:** La empresa Emdupar S.A. E.S.P., pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte de la siguiente forma:

**PARAGRAFO PRIMERO.** Planta de Tratamiento: Para los trabajadores que laboran en la planta de tratamiento EMDUPAR S.A. E.S.P. pagará un Auxilio mensual de CIENTO OCHENTA Y CUATRO MIL CIENTO VEINTITRES PESOS MCTE (\$184.123.00), y para el segundo año a este valor se le incrementará el I.P.C. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Para los trabajadores que requieran cualquier medio de transporte para desempeñar sus labores, la empresa le suministrará el transporte o en su defecto llegará a un acuerdo con estos.

**PARAGRAFO TERCERO.** Para los trabajadores que vivan fuera de la ciudad, Emdupar S.A. E.S.P. pagará un auxilio de CIENTO TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS VEINTE PESOS MCTE (\$135.620.00). Los que vivan en la ciudad y no hagan uso del transporte suministrado por la Empresa, el auxilio para el primer año de vigencia de esta Convención será de CIENTO CUATRO MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$104.644.00), y para el segundo año, estas sumas se incrementarán en el I.P.C. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

La empresa seguirá transportando a todos sus trabajadores de su residencia al sitio de trabajo y viceversa, siempre que no reciban subvención de la empresa por este concepto.

### **LITERAL C. AUXILIOS ESCOLARES**

La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. cancelará por el primer año de vigencia, los siguientes auxilios:

**PARAGRAFO PRIMERO:** Para los trabajadores con contrato a término indefinido que adelanten estudios en Instituciones legalmente reconocidas, la Empresa pagará los siguientes valores para el primer año de vigencia, y para el segundo año estos valores se incrementaran en el IPC. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

UNIVERSITARIA O TECNICA (Semestral)..... \$ 251.149.00

CURSOS: Hasta tres (3) por vigencia de la Convención en cualquiera de los dos años, para el primer año de vigencia CIENTO OCHENTA Y

CUATRO MIL CIENTO SETENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$184.174.00). Por lo menos dos cursos deben ser afines con la labor que el trabajador desempeñe en la Empresa.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** El auxilio que la Empresa cancelará por el primer año de vigencia de la Convención por cada hijo estudiante del trabajador, se establece así:

PRESCOLAR.....	\$ 62.786.00
PRIMARIA.....	\$ 73.669.00
SECUNDARIA.....	\$ 83.715.00
TECNICA (Semestre).....	\$ 108.828.00
UNIVERSITARIA (semestre).....	\$ 600.000.00

El auxilio universitario se reconocerá desde el primer semestre académico. A partir del segundo semestre para tener derecho al auxilio universitario, el estudiante deberá tener un desempeño académico equivalente al promedio mínimo de cada universidad y no haber perdido el semestre anterior.

El incremento de los valores anteriores para el segundo año de vigencia se incrementará en el IPC. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la Empresa otorgará a los hijos de los trabajadores un auxilio para tres (3) especializaciones por un valor de TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$3.500.000.00) cada uno, con una duración máxima de un (1) año. En caso que el estudiante repruebe uno de los módulos de la especialización o se retire de ella, el trabajador, padre del alumno se compromete a reintegrar a la Empresa el 100% de la suma recibida por este concepto. Este auxilio se reconocerá una sola vez por estudiante.

El incremento de los valores anteriores para el segundo año de vigencia se incrementará en el IPC. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

**LITERAL D. AUXILIO PARA MONTURA DE LENTES:** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. pagará el valor de los lentes cuando éstos sean formulados a sus trabajadores. Igualmente pagará un Auxilio para montura de lentes recetados así: En el primer año de vigencia de esta Convención, NOVENTA Y TRES MIL SETECIENTOS SESENTA PESOS MCTE (\$93.760.00), y para el segundo año de vigencia se incrementará en el I.P.C. Causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

PARAGRAFO: El anterior auxilio se otorgará por una sola vez, cada uno de los años de la vigencia de la presente Convención.

**LITERAL F. AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS:** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. pagará el Auxilio por nacimiento de hijos de los trabajadores así: En el primer año de vigencia de esta Convención CIENTO VEINTICINCO MIL QUINIENTOS SETENTA Y DOS PESOS MCTE (\$125.572.00), y para el segundo año de vigencia, se incrementará este valor en el I.P.C. causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

**LITERAL G. AUXILIO FUNERARIO PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR:** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. pagará en forma inmediata un auxilio funerario para los familiares de los trabajadores así: En el primer año de vigencia de esta Convención, CUATROCIENTOS SESENTA MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES PESOS MCTE (\$460.433.00), y para el segundo año de vigencia a este valor se le incrementará el I.P.C. causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. Por la muerte de hermanos, hijos, padres, cónyuges, compañero (a), se determina que es el último caso registrado en la Empresa de dicha unión.

**LITERAL H. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** La Empresa Emdupar S.A. E.S.P. pagará en forma inmediata un auxilio por la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS ONCE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS MCTE. (\$2.511.463.00), por el primer año de vigencia de la presente Convención, y para el segundo año de vigencia, se incrementará este valor en el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. Para gastos funerarios en caso de muerte del trabajador, igualmente pagará tres (3) años de arrendamiento por servicio de bóveda.

**LITERAL I. AUXILIO PARA VIAJAR POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA DEL ISS O DE OTRA EPS:** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P. pagará un auxilio cada vez que tenga que viajar por prescripción médica del ISS o de otra E.P.S, así: Para el trabajador durante el primer año de vigencia de esta Convención DOSCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL DOS PESOS MCTE. (\$293.002.00), y para el segundo año de vigencia, el incremento será el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. Para cónyuge, compañero (a) permanente e hijos del trabajador que estén legalmente registrados en la Empresa, pagará al trabajador durante el primer año de vigencia CIENTO OCHENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO PESOS MCTE (\$188.358.00), y para el segundo año de vigencia a éste valor se le incrementará el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. En éste caso debe existir previa prescripción u ordenación médica para viajar a otra ciudad a consultas, chequeos, control y otros, ordenadas por el ISS o de otra EPS, donde esté afiliado el trabajador.

**LITERAL J. CALAMIDAD DOMESTICA:** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., mantendrá un fondo para cubrir Calamidad Doméstica por un valor de CATORCE MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y UN MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS MCTE (\$14.971.560.00), a éste valor se le sumará los intereses de los préstamos causados hasta la fecha, para determinar el incremento del seis por ciento (6%), para la vigencia del primer (1) año de la presente Convención, y para el segundo año de vigencia éste valor se incrementará en el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010. Los préstamos que se realicen a partir del primero de enero 2010 generarán una tasa de interés simple del cero punto cinco por ciento (0.5%) mensual; los préstamos anteriores a la firma de ésta convención se seguirán cobrando al 1%. El Sindicato convocará semestralmente un Comité Paritario con la Empresa para conocer el incremento que generan los intereses por préstamos a sus trabajadores, igualmente las partes conocerán el monto total de dicho fondo.

**PARAGRAFO:** A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y para los efectos pertinentes, se entiende por calamidad doméstica, los sucesos imprevistos o involuntarios que generen como consecuencia una erogación extraordinaria de dinero que afecte al trabajador, y a su núcleo familiar o sus bienes materiales, tales como: La pérdida parcial o total de su casa o morada, debido a hurto, terremoto, incendio, inundación, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización prolongada del padre, la madre, el cónyuge, la compañera (o) permanente, los hijos reconocidos por el trabajador.

Los sucesos anteriores que imposibiliten la asistencia normal al sitio de trabajo, son causales justificadas para el otorgamiento del permiso respectivo por calamidad doméstica, aún cuando no haya generado erogación extra de dinero por parte del trabajador.

**LITERAL K. FONDO DE VIVIENDA:** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., mantendrá un fondo para cubrir solicitudes de préstamos para vivienda a todos y cada uno de sus trabajadores sindicalizados, que para la vigencia del primer año de esta Convención se incrementará en un seis por ciento (6%) del monto del Capital aportado por la Empresa, por un valor de CIENTO SESENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTIUN MIL QUINIENTOS PESOS MCTE (165.321.500.00), a éste valor se le sumará los intereses de los préstamos causados hasta la fecha, para determinar el incremento del seis por ciento (6%), y para el segundo año de vigencia, éste valor se incrementará en el I.P.C. decretado por el gobierno nacional. A partir de la vigencia de ésta Convención, al monto de dicho fondo se incluirá el porcentaje del cero punto cinco por ciento (0.5%) de interés simple causados por los préstamos hechos a los trabajadores

sindicalizados. Estos préstamos se otorgarán para compra, construcción, mejoramiento y liberación de Hipoteca de vivienda. El Sindicato convocará semestralmente un Comité paritario con la Empresa para conocer el incremento del cero punto cinco por ciento (0.5%) de los intereses por préstamos a sus trabajadores, igualmente las partes conocerán el monto total de dicho fondo.

Las partes acuerdan que los préstamos efectuados a partir del 1 de enero del 2010 por el anterior concepto, generará interés simple del cero punto cinco por ciento 0.5% mensual.

**PARAGRAFO:** Las partes acuerdan que para conocer el monto real del capital y los intereses causados, se citará el comité de Vivienda y Calamidad Doméstica, una vez se firme la presente Convención Colectiva.

La solicitud de estos préstamos la harán los trabajadores al Sindicato y éste lo tramitará ante la Empresa para su aprobación.

#### **LITERAL L. COMITÉ DE RECREACION SOCIAL Y DEPORTIVO:**

La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., seguirá manteniendo un Comité de Recreación Social y Deportivo, integrado paritariamente por dos (2) miembros de la empresa y dos (2) miembros del sindicato. El aporte económico que hará la Empresa para el año 2010 será de CINCO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS MCTE (\$5.660.367.00). Para el año 2010 esa suma se incrementará en el I.P.C. nacional causado y certificado por el DANE, los cuales serán compartidos en partes iguales entre Recreación Social y Deporte. Valor éste que será girado al tesorero que nombre éste comité.

**LITERAL M. TARIFA DIFERENCIAL:** EMDUPAR S.A. E.S.P., cobrará a todos sus trabajadores con contrato a termino indefinido una tarifa diferencial por los servicios que ésta presta por la suma de OCHOCIENTOS PESOS MCTE, (\$800.00) mensuales, sin tener en cuenta los estratos. Este beneficio se hará extensivo a todos los pensionados de la Empresa.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Para beneficiarse de este punto deberá acreditar si es propietario, Certificado de Libertad y Tradición y si es poseedor material del inmueble que habita, deberá acreditar: Dos (2) declaraciones extrajuicio; si es arrendatario, el Contrato de Arrendamiento; si convive con sus progenitores deberá acreditar: Registro Civil con parentesco. En el evento en que el trabajador presente dos (2) obligaciones familiares, solo aplicará la tarifa diferencial para una de las obligaciones, que deberá hacerlo por escrito previamente y verificable por la Empresa.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** EMDUPAR S.A. E.S.P., mientras tenga acciones o sea socio de la empresa prestadora de servicios de aseo urbano en la ciudad de Valledupar, reconocerá por el año 2010 a sus trabajadores la suma de SETENTA Y OCHO MIL QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS MCTE (\$78.564.00), y para el año 2011 se incrementará de acuerdo al I.P.C. del 2010 como compensación por el cobro de la tarifa diferencial de aseo, suma ésta que no constituye factor salarial, la cual se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incremente el cobro de la tarifa de aseo y que será cancelada en el mes de mayo de cada año.

**LITERAL N:** La empresa Emdupar S.A. E.S.P., se compromete a fijar una asignación o rubro anual dentro de su presupuesto, para el primer año de vigencia de ésta convención por la suma de CINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTICINCO MIL DOSCIENTOS CATORCE PESOS MCTE (\$5.525.214.00), como aporte social que hará efectivo el 1° de agosto de cada año a la Cooperativa de Trabajadores de Emdupar S.A., Cootraemdupar, y para el segundo año de vigencia ese valor se incrementará en el I.P.C nacional decretado por el gobierno. Así mismo concederá medio día de permiso remunerado al mes a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Gerencia de la Cooperativa para asistir a las reuniones de ambos organismos.

## **CAPITULO SEXTO - SERVICIOS MEDICOS**

**LITERAL A.** EMDUPAR S.A.E.S.P. seguirá atendiendo los servicios Médicos, Quirúrgicos, Radiólogos, Laboratorios, Farmacéuticos, Odontológicos, (Extracción, calzas, limpieza y conductos) y Hospitalarios, así mismo suministrará los accesorios e implementos necesarios para la recuperación del paciente. Estos servicios se harán extensivos a todos sus trabajadores siempre y cuando no sean prestados por el Seguro Social u otra E.P.S.

**LITERAL B.** En el caso de que el ISS u otra E.P.S, asuma parcialmente el costo de los implementos y accesorios, el excedente será pagado por la Empresa y el Trabajador por partes iguales. Igualmente cuando el ISS u otra E.P.S, no reconozca dichos costos, éstos serán pagados íntegramente por la Empresa y el trabajador por partes iguales.

Tendrán derecho a estos servicios, los padres, cónyuges, compañero (a) permanente, que previamente inscriba el trabajador por una vez, durante la vigencia de la Convención Colectiva, hermanos e hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores de esta edad, que demuestren ser estudiantes de tiempo completo o que sean incapaces absolutos y que dependan económicamente del trabajador.

**LITERAL C.** La Empresa pagará el Sesenta y Cinco por Ciento (65%) de los gastos que ocasione la prestación de estos servicios a los familiares y el otro treinta y cinco por ciento (35%) por cuenta del trabajador. Para aquellos trabajadores que se hubieren vinculados a partir de 1 de enero del 2008, la Empresa asumirá los gastos del 30% y gozará plenamente de este beneficio cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la empresa.

**LITERAL D.** La Empresa pagará el cien por cien (100%) de los gastos médicos que ocasione los casos de urgencias de los trabajadores con contrato a término indefinido. Para aquellos trabajadores vinculados a partir de 1 de enero del 2008, la Empresa asumirá los gastos del 30% y gozará plenamente de éste beneficio cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la empresa.

**LITERAL E.** El Comité de Relaciones Industriales calificará la necesidad de la prestación del servicio de los trabajadores y sus familiares que no sean reglamentados en la actualidad.

**LITERAL F.** Cuando el tratamiento se pueda hacer en la ciudad de Valledupar, la Empresa pagará inicialmente los gastos y posteriormente descontará el Treinta y Cinco Por ciento (35%) al trabajador con contrato a término indefinido, de acuerdo con la reglamentación existente. Para aquellos trabajadores que se vinculen a partir de 1 de enero del 2008 la Empresa asumirá los gastos del 30% y gozará plenamente de este beneficio, cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la empresa.

**LITERAL G.** La Empresa pagará al trabajador incapacitado el cien por cien (100%) del salario por el tiempo que dure la incapacidad. Así mismo la Empresa concederá y no descontará al trabajador el tiempo empleado para asistir a consultas de medicina general y especialistas, previo permiso del Jefe respectivo, exceptuando los casos de urgencia. La Empresa cobrará al ISS o a otra E.P.S., el valor de la incapacidad cuando el trabajador está vinculado a la empresa.

**LITERAL H.** La Empresa EMDUPAR S.A.E.S.P, reconocerá las incapacidades del trabajador en permiso Sindical, operativo y Vacaciones. Para el pago de la incapacidad se tendrá en cuenta el mes anterior para reajustar el mes que se causó la incapacidad, teniendo como factor el trabajo suplementario (Horas extras, festivos y Dominicales).

**LITERAL I.** La Empresa ordenará examen general de salud para todos sus trabajadores, una vez cada año, con el fin de someterlos a chequeo y revalidar los Carné de Salubridad; el médico determinará los análisis de laboratorio requeridos, según el caso.

**LITERAL J.** EMDUPAR S.A.E.S.P, continuará concediendo a todos sus trabajadores las siguientes Licencias remuneradas:

**LITERAL K.** Doce (12) días más de licencia remunerada por maternidad, aparte de la Licencia que concede el ISS u otra E.P.S.

**LITERAL L.** En caso de aborto o parto prematuro no viable, la Empresa concederá siete (7) días más de la incapacidad concedida por el ISS u otra E.P.S.

**LITERAL LL.** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P. se compromete a reubicar al trabajador que sufra invalidez parcial según dictamen médico laboral que expida la Entidad de Seguridad Social a que esté afiliado el trabajador, y no lo despedirá mientras no lo pensione esa entidad de Seguridad Social.

### **CAPITULO SEPTIMO - PRIMAS Y BONIFICACIONES:**

**LITERAL A.** LA Empresa continuará pagando una Prima anual de Navidad, equivalente a un (1) mes de salario, pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año o proporcional al tiempo trabajado en el año, o en el momento de su retiro si éste se produce en fecha distinta.

**LITERAL B.** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., continuará pagando a todos sus trabajadores una Prima Semestral equivalente a treinta y cuatro (34) días de sueldo cada año, pagaderos dentro de los diez (10) primeros días del mes de Junio de cada año, o proporcional al tiempo trabajado, siempre y cuando haya laborado un mínimo de dos (2) meses dentro del primer semestre.

Esta prima se calculará con base en el sueldo devengado por cada trabajador a los treinta y un (31) días del mes de mayo, o en el momento de su retiro si éste se produce en fecha distinta.

**LITERAL C. PRIMA DE SALUBRIDAD:** La prima de salubridad pagadera a los siguientes trabajadores, para el primer (1) año de vigencia queda así:

- RED DE ALCANTARILLADO Y LAGUNA DE OXIDACIÓN, Noventa y dos mil setenta y cuatro Pesos Mcte (\$92.074.00).
- PLANTA DE TRATAMIENTO y TALLER DE MEDIDORES: Sesenta y dos mil setecientos ochenta y siete Pesos Mcte (\$62.787.00).
- ASEO DE OFICINA: Sesenta y dos mil setecientos ochenta y siete pesos Mcte, (\$62.787.00).
- RED DE ACUEDUCTO: Cuarenta y un mil ochocientos cincuenta y siete Pesos Mcte (\$41.857.00).

Para el segundo año las primas de salubridad se incrementarán en el I.P.C causado y certificado por el DANE para el año 2010; éstas primas se pagarán en el mes de diciembre de cada año, o proporcional al tiempo trabajado en el año respectivo.

**LITERAL D. - BONIFICACIONES:** La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores las siguientes bonificaciones adicionales:

- Veintiún (21) días de sueldo por cada año, pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de abril o proporcional al tiempo trabajado en el primer trimestre del año y calculado con base en el sueldo devengado a treinta y uno (31) del mes de marzo, o en el momento de su retiro, si éste se produce en fecha distinta.
- Veintiún (21) días de sueldo por cada año, pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de octubre, o proporcional al tiempo trabajado en los nueve (9) meses anteriores, calculados con base en el sueldo devengado a treinta (30) de septiembre, o en el momento del retiro, si éste se produce en fecha distinta.
- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva EMDUPAR S.A. E.S.P., en el mes de julio de cada año, pagará a los trabajadores, sin importar su forma de contratación que venían laborando desde el año 1999 y que por sus propios esfuerzos o con auxilios de la empresa lograron obtener un título de Tecnólogo o Profesional en universidad debidamente reconocida y acreditada ante el ICFES, en programa de pregrado legalmente establecido, una bonificación que no será factor salarial para liquidar otras prestaciones sociales, legales o convencionales ni salario así:

TECNOLOGO: .....Dieciocho (18) días de sueldo  
 PROFESIONAL.....Cuarenta y ocho (48) días de sueldo

Esta bonificación se pagará al trabajador por un solo concepto, ya sea Tecnólogo o Profesional y no conjuntamente. Los nuevos trabajadores vinculados a la empresa, tendrán derecho a esta bonificación en las mismas condiciones, siempre y cuando estudien con esfuerzo propio o con auxilios de la empresa estando vinculados con un mínimo de dos (2) años de servicios continuos en EMDUPAR S.A. E.S.P.

**Literal F: Cláusula Transitoria:** EMDUPAR S.A. ESP., pagará a todos los trabajadores sindicalizados con derecho a los beneficios convencionales una bonificación por valor de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$250.000.00), por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el día 30 de abril de 2010 y por única vez. Esta bonificación no tendrá efecto salarial ni prestacional alguno.

## **LITERAL G. - VACACIONES REMUNERADAS Y PRIMA VACACIONAL:**

La Empresa concederá las vacaciones para la fecha en que el trabajador las deseé, previa solicitud no inferior a treinta (30) días. Si la solicitud se hace en tiempo menor a treinta (30) días, ésta debe llevar el visto bueno del jefe de la división, sección o el departamento respectivo.

En las divisiones, secciones o departamentos en que salgan tres o más trabajadores a vacaciones, su ausencia no debe obstaculizar las actividades normales de la empresa.

- La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., reconocerá y pagará a todos sus trabajadores, quince (15) días hábiles de salario proporcional devengado por cada vacación vencida o proporcional al tiempo trabajado.
- La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores una Prima anual de Vacaciones, equivalentes a veintiséis (26) días de salarios anuales, pagaderos en la fecha de iniciación de las vacaciones respectivas.

Cuando la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., autorice el pago de las vacaciones en dinero, por estricta necesidad del servicio, éstas serán pagadas en la misma forma que cuando se disfrutan.

## **LITERAL H. - PRIMA DE ANTIGÜEDAD:**

La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., pagará una Prima de Antigüedad a todos sus trabajadores de acuerdo a la siguiente tabla:

Cinco (5) años de servicio: .....	Dos (2) sueldos
Diez (10) años de servicio: .....	Dos y medio (2.1/2) sueldos
Quince (15) años de servicio: .....	Tres (3) sueldos
Veinte (20) años de servicio: .....	Cuatro (4) sueldos
Veinticinco (25) años de servicio: .....	Cinco (5) sueldos
Treinta (30) años de servicio: .....	Cinco (5) sueldos.

Después de los treinta (30) años de servicio en la Empresa, el Trabajador recibirá veinte (20) días de sueldos por cada año adicional de servicio hasta completar los treinta y cinco (35) años en la Empresa.

Estas dos últimas primas (30 y 35 años) no constituyen factor salarial.

Se entenderá que es el último sueldo devengado por el trabajador al momento de causarse dichas primas o proporcionales.

Para tener derecho a este beneficio se tendrá en cuenta el tiempo de servicio, a partir de ACUADUPAR, ya sea continuo o discontinuo, con el sueldo que devenga el trabajador el día que cumpla el tiempo de servicio.

Si por alguna circunstancia, el trabajador se retirare antes de cumplir los periodos o uno de los periodos señalados anteriormente, la empresa pagará las primas de antigüedad proporcional al tiempo trabajado, junto con la liquidación final de cesantías cuando el trabajador se retire definitivamente de la empresa.

**LITERAL I. PRIMA DE ALIMENTACION:** La empresa Emdupar S.A. E.S.P., pagará una prima de alimentación mensual para los trabajadores que laboran en la Planta de Tratamiento, celadores, laguna de oxidación y los que vivan fuera de la ciudad así: Para el primer año de vigencia de esta Convención OCHENTA Y TRES MIL SETECIENTOS QUINCE PESOS MCTE (\$83.715.00), y para el segundo año de vigencia se le incrementará el IPC causado y certificado por el DANE a nivel nacional para el año 2010.

## **CAPITULO OCTAVO - COMITÉ DE RELACIONES INDUSTRIALES**

**LITERAL A.** El Comité de Relaciones Industriales seguirá integrado por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del sindicato, el cual conocerá:

De los conflictos que se presenten en el desarrollo del contrato individual de trabajo.

De las diferencias que surjan en la aplicación de la Convención Colectiva, de su interpretación y de los reclamos de los derechos y prestaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre los aspectos relacionados con los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, calamidad doméstica, seguro de vida extralegal, capacitación, bienestar y en general de los servicios al personal.

**LITERAL B.** La empresa solamente podrá despedir a un trabajador por justa causa, sin embargo, cuando como resultado del despido injusto se ordene judicialmente el reintegro y la empresa persista en el despido o en cualquier momento del desarrollo del contrato así lo hace, pagará al trabajador una indemnización de acuerdo a la siguiente tabla:

Hasta menos de un (1) año de servicios: Cincuenta y ocho (58) días de salario.

De uno (1) a dos (2) años de servicios: Setenta y siete (77) días de salario.

De dos (2) a tres (3) años de servicios: Noventa y seis punto cinco (96.5) días de salario.

De tres (3) a cuatro (4) años de servicios: Ciento dieciséis (116) días de salario.

De cuatro (4) a cinco (5) años de servicios: Ciento treinta y cinco (135) días de salario.

Para los trabajadores de seis (6) años de servicios, la siguiente tabla:

En el sexto (6) año de servicios, ciento ochenta y ocho (188) días de salario.

De seis (6) a siete (7) años de servicios, doscientos catorce (214) días de salario.

De ocho (8) a nueve (9) años de servicios, doscientos sesenta y seis (266) días de salario.

De nueve (9) a diez (10) años de servicios, doscientos noventa y dos (292) días de salario.

De diez (10) años en adelante, quinientos setenta y cuatro (574) días de salario, más cincuenta y dos (52) días adicionales por cada año de servicio o fracción de año.

Los factores salariales de que habla la tabla se calcularán de acuerdo al salario promedio mensual devengado en el último año.

**LITERAL C.** La empresa a través del Comité de Relaciones Industriales, seguirá estudiando la hoja de vida del trabajador y considerará de común acuerdo sacar de éstas, las llamadas de atención, memorandos y suspensiones, teniendo en cuenta para esto, la magnitud de la falta y el comportamiento del trabajador. Este procedimiento lo seguirá poniendo en práctica cada siete (7) meses.

**LITERAL D.** El Comité de Relaciones Industriales se dará su propia reglamentación, se reunirá ordinariamente una vez por lo menos cada tres (3) meses y en forma extraordinaria, cuando a juicio de las partes se crea conveniente, previa presentación del temario a tratar.

**LITERAL E.** Todos los comités reglamentarios que se constituyan en

la empresa, serán integrados paritariamente. Sus miembros deberán ser empleados de EMDUPAR S.A. E.S.P., y serán de libre nombramiento y remoción de las partes que representan.

## **CAPITULO NOVENO – DOTACION**

Emdupar S.A. E.S.P., seguirá reconociendo y suministrando anualmente a sus trabajadores, la siguiente dotación:

**LITERAL A.** Planta de Tratamiento, Redes de Alcantarillado, Redes de Acueducto y Lagunas de Oxidación: La empresa les dará por cada año, tres (3) pares de botas, seis (6) uniformes, así mismo se les dará los implementos necesarios para sus labores en cada frente de trabajo.

**LITERAL B.** Comercial (Plomeros), Taller de Medidores: La empresa les dará por cada año, tres (3) pares de botas, cinco (5) uniformes y los implementos necesarios para sus labores.

**LITERAL C.** Personal auxiliares masculinos de las oficinas: La empresa dotará de cinco (5) pantalones, cinco (5) camisas y dos (2) pares de calzado de buena calidad por cada año.

**LITERAL D.** Para el personal femenino de oficinas y auxiliares de laboratorio: La empresa dotará anualmente de cinco (5) vestidos de buena calidad y tres (3) pares de calzado, por cada año.

**LITERAL E.** Para el personal femenino que presta el servicio de aseo en el edificio de la empresa y planta de tratamiento: Emdupar S.A. E.S.P., dará la misma dotación a que son acreedoras el personal femenino de oficinas, auxiliares, secretarias y auxiliar de laboratorio por cada año.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Para aquellos trabajadores vinculados a partir de 1 de enero del 2008 gozarán de la dotación de Ley y adquirirán el derecho convencional plenamente de los Literales " C " y " D " cuando el trabajador cumpla 5 años de servicios continuos en la empresa.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Cuando estos beneficios se reconozcan en dineros su valor se incrementará y pagará anualmente con el IPC del año calendario anterior causado y certificado por el DANE.

**LITERAL F.** Para la escogencia de dicha dotación, se conformará un comité paritario entre empresa y trabajadores como se ha venido haciendo en años anteriores, determinando que el incremento del

valor de esas dotaciones anualmente será igual a los incrementos que se determinen para los puntos económicos de esta convención.

La dotación de que habla la convención colectiva de trabajo, será suministrada por la empresa en los diez (10) primeros días del mes de julio de cada año.

**LITERAL G.** Las dotaciones anteriores serán de buena calidad y serán suministrada por Almacenes de reconocidas marcas que escoja el comité paritario y será de uso exclusivo y obligatorio de los trabajadores de la empresa y se prohíbe su transferencia a cualquier título. El uso de esa dotación será reglamentado en el comité de relaciones industriales.

### **CAPITULO DECIMO - PATROCINO EN EL SENA:**

La Empresa Emdupar S.A. E.S.P., pondrá a disposición del Sindicato, dos (2) cupos para que sean sometidos a sorteos por el Sindicato, de acuerdo a su propia reglamentación, entre los hijos de los trabajadores que aspiren a estudiar programas en el SENA, que tengan afinidad con las labores propias de la empresa. En caso de que en el semestre respectivo, ninguno de los aspirantes pase en el examen del SENA, los cupos los mantendrá el Sindicato hasta que sean llenados por los aspirantes hijos de los trabajadores y se les pagará el salario mínimo o convencional desde el momento en que empiecen a desarrollar su etapa productiva. En la misma forma propiciará cursos periódicos, temporales para las esposas o compañeras permanentes de los trabajadores, labor de la cual se encargará el Comité de Relaciones Industriales.

**PARAGRAFO:** Emdupar S.A. E.S.P. pondrá a disposición del Sindicato dos (2) cupos para que los hijos de los trabajadores realicen las pasantías o judicaturas de las carreras afines con la actividad de la Empresa, para el año 2010 y para el 2011 tres (3) cupos.

### **CAPITULO DECIMO PRIMERO - CESANTÍAS:**

La Empresa Emdupar S.A. E.S.P., seguirá pagando las Cesantías Parciales a los trabajadores que las soliciten. Así mismo les cancelará el Doce por Ciento (12%) anualmente de los Intereses de Cesantías, dentro de los primeros quince (15) días del mes de enero de cada año, a todos los trabajadores de la empresa.

### **CAPITULO DECIMO SEGUNDO – MERIENDA**

La Empresa constituirá un fondo para merienda por la suma de CINCUENTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL PESOS (\$53.800.000) anuales, suma que se distribuirá equitativamente entre los trabajadores con contrato a termino indefinido vigente a la fecha de pago de este auxilio, el cual se cancelará en la primera quincena del mes de mayo. Para el segundo año de vigencia de esta Convención este auxilio se incrementará en el IPC causado y certificado por el DANE para el año 2010.

Este auxilio no tiene connotación salarial ni prestacional alguno.

Están excluidos de este auxilio los trabajadores que reciban prima de alimentación.

### **CAPITULO DECIMO TERCERO: ASCENSOS, VACANTES Y REEMPLAZO TRANSITORIO**

**LITERAL A.** Todo trabajador que sea ascendido, tendrá derecho a devengar el salario aplicado a dicho cargo, así mismo la empresa promocionará a todos sus trabajadores por orden de antigüedad y de la misma sección, siempre y cuando reúna las condiciones.

**LITERAL B.** Cuando se presente una vacante en la empresa Emdupar S.A. E.S.P., en el nivel operativo, entiéndase como tal, los trabajadores que ejecuten o realicen labores emanadas de la administración, asignadas a funciones como (personal de oficina, redes de acueducto y alcantarillado, operadores, supervisores, capataces, celadores, conductores y similares), será llenada de la siguiente forma

**Parágrafo Primero:** Se escogerá el personal de la misma sección que reúna los requisitos, por su antigüedad, idoneidad y buena conducta. El trabajador (a) debe ser de contrato a termino indefinido.

**Parágrafo Segundo:** si ninguno de los trabajadores de dicha sección cumplen con los requisitos exigidos, se escogerá de los funcionarios de otra sección, y que su contrato sea a termino indefinido.

**PARAGRAFO TERCERO:** Por último, se tendrá en cuenta las solicitudes externas que cumplan las condiciones requeridas.

**LITERAL C.** Cuando un trabajador reemplaza a otro transitoriamente y se presenta el caso que el salario asignado a la persona sea superior, se reconocerá desde el primer día la diferencia entre su salario básico y el que devenga la persona reemplazada.

**PARAGRAFO:** La empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., no cambiará las condiciones de trabajo inicialmente pactadas con los trabajadores, salvo las que impliquen mejoramiento en dichas condiciones.

**LITERAL D.** Cuando un trabajador fallezca Emdupar S.A. E.S.P., vinculará de inmediato al hijo (a) o cónyuge que reúna las condiciones y el perfil para ingresar a la empresa de conformidad a la relación contractual del trabajador fallecido.

#### **CAPITULO DECIMO CUARTO – CASA CARCEL**

La empresa Emdupar S.A.E.S.P., garantizará y pagará el servicio de casa cárcel a sus trabajadores que tengan accidentes, conduciendo vehículos al servicio de la empresa.

#### **CAPITULO DECIMO QUINTO – FOLLETOS Y FOTOCOPIAS**

Una vez firmada la presente Convención Colectiva, la empresa Emdupar S.A. E.S.P., dará al sindicato doscientos (200) folletos tamaño bolsillo 10 x 15 para repartir entre sus afiliados.

**PARAGRAFO:** Emdupar S.A. E.S.P., facilitará también dos mil fotocopias anuales o su equivalente en dinero.

#### **CAPITULO DECIMO SEXTO – PENSIONES**

**LITERAL A.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la pensión de jubilación pactada en esta convención, será sustituida por la pensión de vejez la cual será asumida por el ISS en la forma como lo dispone la Ley 100 de 1993 y la reglamentación que al respecto rige en el ISS.

**PARAGRAFO PRIMERO:** En caso que resultare diferencia entre el sueldo mensual que devenga el trabajador con contrato a término indefinido al momento de ser pensionado (vejez, invalidez y sobreviviente) y el valor de la mesada pensional que reconoce el ISS o fondos privados, la empresa asumirá la diferencia pensional.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Los pensionados actuales de Emdupar S.A. E.S.P., mantendrán las condiciones en que les fue reconocido el derecho sin desmejoramiento.

#### **CAPITULO DECIMO SEPTIMO – AGUINALDO**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, la empresa Emdupar S.A. E.S.P., cancelará a cada uno de los hijos de sus trabajadores con contrato a término indefinido un aguinaldo navideño. Para éste evento se tendrá en cuenta hasta la edad de los doce (12) años de cada hijo de los trabajadores con contrato a

término indefinido. Para el año 2010 el valor será de \$120.000.00 por cada hijo y para el 2011 se incrementará y pagará según el IPC causado y certificado por el DANE del 2010. Para tener derecho a éste beneficio, el trabajador debe aportar el registro civil. Este pago se realizará en la Nómina de Pago del mes de diciembre. Este valor no constituye factor de salario.

### **CAPITULO DECIMO OCTAVO – ALIMENTACIÓN POR SERVICIO EXTRA**

La empresa Emdupar S.A. E.S.P., seguirá suministrando alimentación a sus trabajadores, cuando por razón de fuerza mayor se varíe su jornada normal, en tal forma que no pueda acudir a su residencia a tomar sus alimentos. En todo caso, éste trabajo continuo debe ser autorizado por el respectivo jefe del Departamento.

### **CAPITULO DECIMO NOVENO- GESTION DE VIVIENDA**

La empresa gestionará ante entidades oficiales y particulares, cupos de vivienda para sus trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por aquellas.

### **CAPITULO VIGESIMO – CANON DE ARRENDAMIENTO**

Los trabajadores que residan en casas de propiedad de la empresa, pagarán un canon de arrendamiento de Cincuenta Pesos (\$50.00) MCTE mensuales. Igualmente esta suma se aplicará a la Cooperativa de Trabajadores de Emdupar Cootraemdupar.

### **CAPITULO VIGESIMO PRIMERO– SALARIO**

**LITERAL A.** Emdupar S.A. E.S.P incrementará en un CINCO POR CIENTO (5%) el salario básico que tengan los trabajadores a 31 de diciembre del 2009. Este incremento no se aplicará a quienes ingresaron nuevos en el año 2010.

Para el año 2011, a partir del primero (1) de enero, el incremento será del CINCO POR CIENTO (5%) sobre el salario básico que tengan los trabajadores a 31 de diciembre del 2010. En caso de que el IPC o el incremento del salario mínimo del Gobierno sea superior a lo pactado se aplicará éste a los trabajadores.

Si al aplicar al porcentaje de que trata el párrafo anterior, resultaren centavos se ajustará al peso siguiente.

El presente incremento es retroactivo al 1° de enero del año 2010.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los puntos económicos plasmados y que se encuentran insertados en esta convención, sus incrementos se han pactado independientemente en cada punto y se aplicará lo acordado al respecto en los indicados adelante, así:

1. Para el estudio de trabajadores.
2. Para estudio de los hijos de los trabajadores
3. Auxilio para montura de lentes.
4. Auxilio funerario por muerte del trabajador
5. Auxilio funerario para familiares
6. Para Viaje por prescripción médica del ISS u otra EPS
7. Prima de alimentación.
8. Fondo de Calamidad Doméstica y vivienda.
9. Auxilio sindical
10. Para viáticos sindicales
11. Auxilio de transporte
12. Prima de salubridad
13. Auxilio de recreación social y deportivo
14. Auxilio por nacimiento de hijos
15. Dotación
16. Merienda

**LITERAL B.** Salario base para liquidar cesantías: La empresa liquidará a sus trabajadores cuando estos sean retirados por ella o por voluntad del trabajador, con el ultimo salario mensual si no ha variado en los últimos tres (3) meses. En caso contrario para los salarios variables se tomará como base el salario promedio mensual de lo devengado en el último año de servicio, o todo el tiempo de servicio si este fuere menor de un año.

La empresa seguirá tomando como base para la liquidación de cesantías de sus trabajadores, el salario que resulte de aplicar los siguientes factores del mismo: Sueldo, horas extras, dominicales y festivos, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, prima de vacaciones, prima de antigüedad, viáticos, auxilio de transporte, prima de alimentación, recargo nocturno. En este caso se tendrá en cuenta para efectos de liquidación de cesantías y pensión.

**LITERAL C.** Igualmente la empresa seguirá pagando el trabajo suplementario diurno y nocturno en días ordinario, domingos, festivos, y el recargo nocturno, como lo viene haciendo hasta este momento.

**LITERAL D.** Emdupar S.A.E.S.P., se compromete a pagar salario igual a sus trabajadores por trabajo igual, desempeñados en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, excepto las diferencias que se establezcan en esta convención. Estas condiciones de eficiencia serán determinadas por la administración, según el Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

**LITERAL E. – SALARIO BASE PARA LIQUIDACIÓN AL ISS:** Para determinar el salario base de cotización al ISS, se tendrá en cuenta todos los factores que la ley define como factores salariales.

## **CAPITULO VIGESIMO SEGUNDO:**

### **SEGURO DE VIDA EXTRALEGAL Y POR ACCIDENTES DE TRABAJO.**

**LITERAL A.** La empresa Emdupar S.A.E.S.P., seguirá garantizando un seguro de vida extralegal a sus trabajadores con una compañía de seguros o asumiéndolo directamente, en ningún caso este seguro será inferior a Cuarenta (40) sueldos, calculados estos con base en el último sueldo devengado por el trabajador. Este seguro se pagará siempre y cuando la relación laboral este vigente en la fecha del fallecimiento del trabajador.

**LITERAL B.** La Empresa Emdupar S.A. E.S.P., reconoce como accidentes de trabajo los estipulados en el Decreto 1295 de 1994, como también los accidentes ocasionados en accidentes de tránsito, muertes violentas, accidentes que sufran los trabajadores en actividades deportivas, recreativas, culturales y de capacitación. Así mismo los accidentes que ocurran en el desarrollo de las actividades sindicales, cuando estos se encuentren de permisos sindicales. De igual forma los accidentes ocasionados cuando se transporten en vehículos de la empresa, del trabajador, de particulares o terceros o que reciban auxilios de transporte de sus vehículos.

Los ocasionados por factores biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, naturales y similares como aquellos que dejan consecuencias cuando se hayan producido con traumas laborales.

**PARAGRAFO:** Estos accidentes se reconocerán una (1) hora antes de llegar de su residencia a su sitio de trabajo y una (1) hora después de salir del trabajo a su residencia.

A partir de la firma de la presente Convención colectiva de Trabajo, la empresa Emdupar S.A. E.S.P., le dará cumplimiento a lo estipulado en el presente literal, a través de una póliza que se adquiera mediante una compañía de seguros de amplia trayectoria reconocida en el país.

## **CAPITULO VIGESIMO TERCERO – HORARIO DE TRABAJO**

El horario de trabajo para el personal Administrativo, Redes de Acueducto y Alcantarillado, será el siguiente:

De lunes a jueves:

De 7:50 A.M. a 12:30 P.M. y de 2:30 P.M. a 6:00 P.M.

El viernes:

De 7:50 A.M. a 12:30 P.M. y de 2:30 P.M. a 5:45 P.M.

Este horario de trabajo podrá ser modificado de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato de sus trabajadores.

#### **CAPITULO VIGESIMO CUARTO:**

#### **VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de Dos (2) años, contados a partir del 1° de enero del año 2010 al 31 de diciembre del año 2011.

Para constancia se firma la presente Convención Colectiva de Trabajo a los quince (15) días del mes de febrero de 2010, siendo exactamente las 11:00 A.M., se dio por terminada la reunión por la que en ella intervinieron.

Comisión negociadora por parte de la Empresa EMDUPAR S.A.

ALBERTO JOSE DAZA LEMUS

HENRY FRANCISCO ZULETA TORRES

FABIO MENDOZA NOBLES

Asesor VICTOR JULIO DIAZ DAZA

Comisión negociadora por parte del Sindicato

LUDYS MARINA BARRAZA RODRIGUEZ

DUBYS ESTHER DIAZ MONTERO

FABIAN ARTURO GONZALEZ OCHOA

Asesor CUT CESAR

ROBINSON OLIVARES BALLESTEROS

