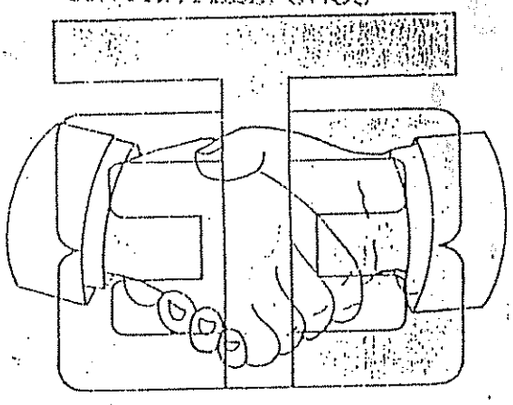
DOCUMENTO
PROPIEDAD DE
SINTRATELEFONOS

DOCUMENTO
PROPIEDAD DE
SINTRATELEFONOS



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE L/ E.T.B.

RECOPILACION A 1994

EMPRESA
DE TELECOMUNICACIONES
DE SANTAFE DE BOGOTA

Libro Verde

EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTA

RECOPILACION CONVENCIONES COLECTIVAS

SINDICATO DE BASE

1994 - 1995

La presente recopilación es el resultado de lo establecido en el punto 18 del Acta de Acuerdo suscrita el 12 de Febrero de 1992 entre la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá, el Sindicato de Base "Sintrateléfonos" y la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines "Atelca"

Esta recopilación agrupa la totalidad de las cláusulas vigentes de las Convenciones Colectivas suscritas hasta 1995 inclusive y es el único Estatuto que rige las relaciones colectivas entre la Empresa y sus trabajadores.

RELACIONES SINDICALES

1a. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTA, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la misma como única Organización de Base para todos los efectos de la contratación colectiva y representación de sus trabajadores, en concordancia con lo estipulado en la Ley.

2a. COMITES OBRERO PATRONALES

Los Comités Obrero-Patronales serán integrados paritariamente por la Empresa y el Sindicato.

3a. FUERO SINDICAL

La Empresa reconocerá fuero sindical a los Directivos del Sindicato en los términos que consagra la Ley.

4a. PERMISOS SINDICALES

a) La Empresa concederá permisos sindicales remunerados de tiempo completo a ocho

(8) Miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que atiendan las funciones propias de sus cargos dentro del horario de trabajo de la Empresa, previa solicitud escrita del Sindicato.

b) La Empresa concederá permiso remunerado de tiempo completo a los dos (2) Miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos.

c) La Empresa concederá un permiso remunerado por cinco (5) días a la Comisión nombrada por la Asamblea General del Sindicato para elaborar el Pliego de Peticiones. Esta comisión estará integrada por dos (2) Comités de tres (3) afiliados cada uno.

d) La Empresa concederá permiso remunerado a la Comisión nombrada por la Asamblea General del Sindicato para negociar el pliego de peticiones, desde la fecha en que inicien las conversaciones hasta tres (3) días hábiles después de finalizada la etapa de arreglo directo o la prórroga, si hay lugar a ella, y por dos (2) días hábiles a partir de la fecha de suscripción de la Convención. Esta Comisión estará integrada por tres (3) Negociadores y dos (2) Asesores.

La Empresa concederá permiso al personal sindicalizado, siempre y cuando no se perjudique el

servicio, para retirarse media hora antes de terminarse la jornada de trabajo, con el fin de que puedan concurrir a las Asambleas del Sindicato. Estos permisos se concederán por una (1) vez al mes. El Sindicato se compromete a informar a la Empresa sobre el personal que haga uso de estos permisos y no asista a las Asambleas.

5a. CERTAMENES Y CURSOS SINDICALES

a) Participación en Certámenes

Previo acuerdo entre la Empresa y el Sindicato de Base, se concederán permisos remunerados a los afiliados al Sindicato que fueren designados por la Organización para que la representen en certámenes de carácter gremial o sindical, dentro o fuera del país.

La Empresa pagará hasta tres (3) pasajes de ida y regreso cada año, a los afiliados o directivos del Sindicato, que fueren designados por la Asamblea o por la Junta directiva del Sindicato de Base, para representar a la Organización en certámenes de carácter sindical en cualquier ciudad dentro o fuera del país.

b) Cursos Sindicales

La Empresa concederá cada año de vigencia de la Convención, permisos remunerados a dos (2) grupos hasta de veintidos (22) trabajadores cada uno, para asistir cada grupo a un Curso Sindical con duración hasta de cinco (5) días hábiles, entendiéndose que estos permisos serán únicamente por el tiempo absolutamente necesario, de acuerdo con el horario que se fije para las clases y en ningún momento se permitirá la asistencia simultánea a estos cursos de más de un cursillista por cada sesenta (60) trabajadores de cada División, Departamento, Sección, Grupo u Oficina. Los participantes serán elegidos por la Junta Directiva del Sindicato de Base.

Parágrafo Primero: El Sindicato se compromete a comunicar a la Empresa con una antelación mínima de un (1) mes, la lista de los trabajadores seleccionados para cada curso sindical y la fecha en que se llevará a cabo.

Parágrafo Segundo: Estos cursos no podrán ser programados en temporadas de vacaciones.

6a. VEHICULO PARA EL SINDICATO

La Empresa asignará un vehículo de modelo reciente, en buen estado, para el uso exclusivo del Sindicato y asumirá los costos de su mantenimiento.

7a. MANTENIMIENTO DEL MAUSOLEO

El aseo y buena presentación del Mausoleo del Sindicato continuará a cargo de la Empresa.

CAPITULO II

RELACIONES LABORALES

8a. CLASIFICACION DE TRABAJADORES

Los empleados de la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá son trabajadores oficiales, con excepción del Gerente, Subgerentes, Secretario General, Asesores, Asistentes de Gerencia, Directores de División y Jefe del Departamento de Personal, quienes son empleados públicos.

9a. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Empresa de común acuerdo con el Sindicato, revisará y actualizará en concordancia con las disposiciones legales vigentes el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa que actualmente rige.

10a. JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo en la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

Parágrafo Primero.- A partir del 22 de Febrero de 1988 la jornada máxima de trabajo de los(as) Operadores(as) de Información, de Reclamos, de Conmutador, de Radio y de los(as) Radioprobadores(as) será de treinta y dos horas y media (32.5) semanales.

Parágrafo Segundo.- El horario de trabajo de los Profesores de los Colegios de la Empresa, será el correspondiente al de la jornada académica respectiva y al tiempo que se requiera para atender las actividades necesarias para el buen funcionamiento de los mismos, tales como: Entrega de calificaciones, reuniones, talleres y convivencias con los padres de familia, reuniones para planeación, programación y evaluación de casos especiales, de acuerdo con el calendario académico aprobado por la División de Asistencia Social.

11a. COMITE DISCIPLINARIO

El Comité disciplinario estará integrado por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes del Sindicato de Base.

Los representantes del Sindicato tendrán como funciones las señaladas en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el

Artículo Décimo del Decreto 2351 de 1965, (hoy Ley 48 de 1968), que son las de asesorar a todos sus afiliados antes de producirse una sanción disciplinaria por parte de la Administración.

a) Cuando exista alguna acusación contra un trabajador que pueda dar lugar a aplicación de sanción disciplinaria, desde amonestación hasta despido, por alguna de las justas causas a que se refiere el Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, la Empresa dispondrá de doce (12) días hábiles para citarlo a diligencia de descargos, por intermedio del Jefe de Personal, contados a partir de la fecha en la que el Departamento de Personal haya sido enterado de la supuesta falta y siempre y cuando el trabajador no se encuentre en uso de licencia, vacaciones, incapacidad, permisos, comisiones, prestando el servicio militar obligatorio o medie fuerza mayor o caso fortuito, motivos por los cuales se suspenderá el término de doce (12) días hábiles para la citación de descargos y se reanudará una vez desaparezcan las causas que le dieron origen a la suspensión del término.

b) La citación para formulación de cargos podrá ser verbal o por escrito, notificando al trabajador los motivos de la misma, con una antelación no inferior a dos (2) días para que éste rinda sus descargos.

c) Los descargos los podrá hacer el trabajador a su elección, por escrito o verbalmente, caso este último en el cual se redactará un acta que suscribirá el trabajador, y si el trabajador lo desea podrán estar presentes dos (2) Representantes de la Comisión de Reclamos del Sindicato Así mismo, el trabajador podrá ampliar posteriormente sus descargos por escrito. En caso de existir mérito, el Jefe de Personal procederá a incorporar las diligencias administrativas practicadas en la Empresa, al igual que las pruebas pedidas por el trabajador, siempre y cuando sean conducentes, idóneas y pertinentes y las demás que considere necesarias para el perfeccionamiento de la investigación, garantizando el derecho de defensa del trabajador. En caso contrario, ordenará el archivo de las diligencias administrativas, previa desanotación de los antecedentes que se hubieren incorporado a la hoja de vida.

d) Una vez terminada la investigación administrativa el Jefe del Departamento de Personal dispondrá de doce (12) días hábiles para decidir si el caso amerita ser llevado al Comité Disciplinario, informará sobre el particular al Subgerente Administrativo quien dispondrá de treinta (30) días hábiles para citar al Comité Disciplinario.

e) Cuando a juicio del Comité Disciplinario sea necesario ampliar la investigación, se dará traslado de la misma al Departamento de Personal, quien dentro de los quince (15) días hábiles siguientes deberá solicitar las pruebas. Una vez recepcionadas, tendrá un término de doce (12) días hábiles para informar sobre el caso al Subgerente Administrativo, quien dispondrá de treinta (30) días hábiles para citar nuevamente al Comité Disciplinario.

f) La no comparecencia del trabajador y su renuencia a rendir descargos, determinará que el Jefe de Personal dé traslado de lo actuado al Comité Disciplinario.

g) El trabajador que sea sancionado, perderá el derecho de presentarse a concurso para ascenso, dentro del siguiente año contado a partir de la fecha de notificación de la sanción.

h) Los efectos de las sanciones prescribirán en un (1) año, contado a partir de la fecha de su notificación.

CAPITULO III

SALARIOS

12a. ESCALAFON

a) Curvas Salariales

1o. Estructura.

Los salarios de los trabajadores de la Empresa, se regirán por curvas escalonadas en categorías, las cuales estarán subdivididas en niveles.

Cada cargo tendrá asignada una categoría, de acuerdo con una valoración de los factores que inciden en su desempeño.

A partir del 1o. de enero de 1990, entre los niveles de cada Categoría de las Curvas Salariales Unificada y Profesional, habrá una diferencia del siete por ciento (7%) con una tolerancia de tres (3) décimas por exceso o por defecto. Cada Categoría tendrá un máximo de veinticinco (25) niveles.

2o. Salario de Enganche

La Empresa, a partir del 22 de Febrero de

1988, enganchará al nuevo personal de la curva unificada, en el Nivel A de la respectiva categoría en que sea ubicado.

3o. Aumento por Año de Servicio

Cada vez que el trabajador cumpla un (1) año de servicio en la Empresa, ésta incrementará su salario básico mensual en un (1) nivel dentro de su respectiva categoría siempre y cuando su sueldo básico mensual no supere el límite máximo fijado para cada uno de los años, de acuerdo como se relaciona a continuación:

1º.-Para el año de 1992 sueldos hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales.

2º.-Para el año de 1993 sueldos hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales.

3º.-Para el año de 1994 sueldos hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales.

4º.-Para el año de 1995 sueldos hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales.

5º.-Para el año de 1996 sueldos hasta dos salarios mínimos legales mensuales.

Parágrafo primero .- El aumento por año de servicio, se pagará a los trabajadores ubicados en la curva unificada de la categoría 1ª a la 14ª, a partir de la fecha en la que cumplan el año de servicio; para los ubicados en la curva unificada de la categoría 15ª a 19ª y para los ubicados en la curva técnica, a partir del 1º de Mayo del respectivo año.

Parágrafo segundo .- El aumento por año de servicio seguirá vigente de conformidad con lo establecido en la presente Cláusula hasta el 31 de Diciembre de 1996.

4o. Ascensos

El trabajador podrá mejorar su salario por medio de ascensos a cargos de categoría superior. El trabajador al ser ascendido, recibirá como mínimo un aumento equivalente al que le correspondería por el aumento de un (1) nivel en su categoría anterior.

5o. Concursos

La Empresa se compromete a llenar por el sistema de concurso, los siguientes cargos:

- Ayudante de Empalmador
- Empalmador

- Jefe de Grupo de Construcción
- Jefe de Grupo de Mantenimiento
- Jefe de Grupo de Interventoría
- Auxiliar de Distribuidor General
- Instalador
- Reparador de Aparatos
- Instalador reparador
- Jefe de Grupo de Instalaciones
- Supervisor de Taller de Aparatos
- Jefe de Grupo de Reparación de Abonados
- Audioprobador
- Proyectista de Red
- Revisor Redes
- Jefe de Grupo de Instalaciones
- Ayudante Instalador
- Jefe de Grupo de Instalación de
- Teléfonos Públicos.
- Reparador de Abonados
- Reparador de Conmutadores
- Reparador de Teléfonos Públicos
- Jefe de Grupo de Reparación de Teléfonos Públicos.
- Supervisor de Distribuidor
- Supervisor de Instalaciones
- Supervisor de Interventoría Redes
- Supervisor de Reparación de Abonados
- Supervisor de Teléfonos Públicos
- Supervisor de Mantenimiento

- Supervisor de Construcción
- Supervisor de Pruebas
- Supervisor de Reclamos
- Supervisor de Desarrollo de Redes
- Jefe de Distribuidor General

En todo caso, la Empresa llenará por dicho sistema, como mínimo el sesenta por ciento (60%) de las vacantes que se produzcan anualmente.

La Empresa reglamentará los concursos, y para el efecto tomará en consideración las sugerencias del Sindicato.

Parágrafo.- La Empresa programará y dictará cursos de capacitación a sus trabajadores, en las diferentes áreas, con el fin de prepararlos para que puedan presentarse a concursos.

Al no ser llenado este requisito por parte de la Empresa, los trabajadores sólo podrán concursar en exámenes prácticos, los cuales deberán tener relación con el trabajo que hayan venido desempeñando u otros conocimientos prácticos de acuerdo con la vacante a llenar. Para estos efectos se tendrá en cuenta la antiguedad de los trabajadores concursantes.

6o. Causales de aumento salarial.

A partir del 16 de febrero de 1990, los trabajadores podrán recibir aumentos de salario, únicamente por las siguientes razones:

a. Por acuerdo convencional.
b. Por cumplimiento de año de servicio (vigente hasta 31 de Diciembre de 1996, bajo las condiciones señaladas en el ordinal 3º del literal a) de esta cláusula).
c. Por ascenso.
d. Por obtención de título profesional
e. Por reconocimiento de méritos en el desempeño de su trabajo, por medio de Resolución motivada expedida por la Gerencia, la cual deberá ser ampliamente divulgada.

b) Encargos Temporales

Todo encargo temporal debe ser justificado y consultado con anterioridad, a la Jefatura de Personal por los Jefes respectivos. El encargo puede ser efectuado una vez que haya sido autorizado por el Departamento de Personal y notificado por medio del boletín respectivo. La omisión de los requisitos

anteriores hará directamente responsable al Jefe inmediato.

Pasados quince (15) días el encargo sin que el trabajador haya tenido notificación por escrito por parte del Departamento de Personal, éste podrá presentar su queja a la Comisión de Reclamos del Sindicato.

A partir del 16 de Febrero de 1990, durante todo encargo temporal, el reemplazante percibirá una suma equivalente al treinta por ciento (30%) más de su salario básico si desempeña simultáneamente sus funciones propias y las del cargo que asume, y al quince por ciento (15%) más de su salario básico si desempeña únicamente las funciones del cargo que asume. Los encargos ocasionados por retiro, ascenso o traslado del titular, no podrán ser mayores de cuatro (4) meses; pasado este tiempo se confirmará al trabajador reemplazante en el respectivo cargo.

c) Comisiones

A partir del 16 de febrero de 1990, toda Comisión distinta a aquella ocasionada por prescripción médica, requerirá previo visto bueno del Subgerente respectivo y aprobación de la Gerencia.

Parágrafo.- Cuando un trabajador fuere comisionado y considere que ha sido desmejorado, podrá someter su caso al Comité Disciplinario.

d) Reclasificación de Cargos

1o. Cada vez que se establezca que en un cargo se han presentado modificaciones en las labores a desarrollarse, la Empresa procederá de inmediato a valorarlas para darle la ubicación respectiva. En caso de aumento de categoría del cargo estudiado, el personal que se encuentre desempeñándolo recibirá el aumento de salario respectivo, sin perjuicio del que le pueda corresponder por cumplir un nuevo año de servicio.

2o. Los Obreros y los Aseadores que se encuentran en la Categoría I y II pasarán automáticamente al cumplir cinco (5) años de servicio, a la Categoría III.

Parágrafo.- En todos los casos anteriores el nuevo salario será el inmediatamente superior en la nueva categoría.

13a. AUMENTO DE SALARIOS

Con efectividad al primero (1º) de Enero de 1994, la Empresa hará un reajuste salarial sobre el

salario básico de cada trabajador a 31 de Diciembre de 1993, equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1.993, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

Con efectividad a partir del 1º de Enero de 1995, la Empresa hará un reajuste salarial, sobre el salario básico de cada trabajador a 31 de Diciembre de 1994, equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1994, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces

Parágrafo primero.- Estos aumentos se aplicarán a todos los trabajadores ubicados en la Curva Unificada de la Categoría I a la Categoría XVIII inclusive y a los ubicados en la Curva Técnica.

Parágrafo segundo.- Las Curvas Salariales así incrementadas, serán parte integrante de la Convención Colectiva y los salarios de los trabajadores se regirán por ellas.

CAPITULO IV

PRESTACIONES SOCIALES

14a. FONDO PARA PRESTACIONES SOCIALES

La Empresa aportará el ocho por ciento (8%) de sus productos brutos, con destino al Fondo para Prestaciones Sociales. Igualmente, los trabajadores aportarán el cuatro por ciento (4%) de su salario con destino a este Fondo.

Parágrafo.- La Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá, tendrá su propio régimen prestacional para atender todas las prestaciones sociales de sus trabajadores, en tal forma que las cesantías parciales y totales no podrán ser destinadas a engrosar otros Fondos creados por el Gobierno Nacional o Distrital.

15a. SUBSIDIOS

a) Subsidio Familiar

La Empresa se afiliará dentro del término de un (1) mes contado a partir del 8 de Marzo de 1984 a una Caja de Compensación Familiar legalmente establecida. El Sindicato podrá presentar

sugerencias sobre la Caja o Cajas de Compensación que a su juicio convenga (n) más a los intereses de los trabajadores.

El Subsidio que la respectiva Caja pague a los Trabajadores que tienen legalmente derecho a ello, sustituye íntegramente el subsidio familiar que actualmente paga directamente la Empresa a los mismos trabajadores, según las Convenciones anteriores. A los trabajadores que no tienen derecho al subsidio familiar que pague la Caja de Compensación, la Empresa les seguirá pagando el subsidio pactado en Convenciones anteriores, de ciento cuarenta y ocho pesos ($148.oo) mensuales por hijo, previa presentación de los documentos que comprueben la calidad de los hijos legítimos, adoptivos o naturales reconocidos y cuando éstos reunan los requisitos legales exigidos para el pago de esta prestación.

La afiliación a una Caja de Compensación Familiar, no sustituirá los beneficios convencionales que actualmente tiene establecidos la Empresa.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al Subsidio Familiar en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de

1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

b) Subsidio Escolar

La Empresa pagará anualmente, a partir de 1994 un subsidio escolar de SEIS MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS ($6.175.oo), por cada hijo que reuna los mismos requisitos exigidos para el pago del subsidio familiar. Este subsidio se pagará el 15 de Enero de cada año.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al Subsidio Escolar en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

c) Subsidio de transporte.

1.- La Empresa pagará por concepto de subsidio de transporte a los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) veces el salario mínimo legal, en 1994 la suma de seiscientos veinte pesos ($620.oo) por día laborado. A partir de 1995 incrementará la suma anterior en el equivalente al Indice ponderado de precios al consumidor del 1º de

Enero al 31 de Diciembre de 1994, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

2.- La Empresa pagará por concepto de subsidio de transporte a los trabajadores que devenguen más de cuatro (4) veces el salario mínimo legal, en 1994 la suma de trescientos diez pesos ($310.oo) por día laborado. A partir de 1995 incrementará la suma anterior en el equivalente al Indice ponderado de precios al consumidor del 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1994, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

d) Subsidio de alimentación.

1.- La Empresa pagará por concepto de subsidio de alimentación a los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) veces el salario mínimo legal, en 1994 la suma de mil ochenta y cuatro pesos ($1.084.oo) por día laborado. A partir de 1995 incrementará la suma anterior en el equivalente al Indice ponderado de precios al consumidor del 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1994, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

2.- La Empresa pagará por concepto de subsidio de alimentación a los trabajadores que devenguen más de cuatro (4) veces el salario mínimo legal, en 1994 la suma de ochocientos cinco pesos ($805.oo) por día laborado. A partir de 1995 incrementará la suma anterior en el equivalente al Indice ponderado de precios al consumidor del 1º de Enero al 31 de Diciembre de 1994, para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

16a. AUXILIOS

a) Fallecimiento del Trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios inscritos recibirán de la Empresa durante doce (12) meses, a título de auxilio, una suma igual al último salario básico devengado por el trabajador fallecido.

b) Entierro del Trabajador

La Empresa pagará como auxilio de entierro del trabajador, la suma de TRESCIENTOS OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS ($308.775.oo) durante 1994.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al Auxilio por entierro del trabajador en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

c) Entierro de Familiares

1. La Empresa pagará como auxilio de entierro por el fallecimiento del cónyuge o compañero (a) permanente del (a) trabajador (a) soltero (a) o legalmente separado o por el fallecimiento de cada hijo del trabajador, la suma de CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS ($185.265.oo) durante 1994.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste a este auxilio en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

2. La Empresa pagará como auxilio de entierro por el fallecimiento del padre o la madre del trabajador, la suma de CIENTO VEINTITRES MIL QUINIENTOS DIEZ PESOS ($123.510.oo) durante 1994.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste a este auxilio en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

17a. PRIMAS

a) Prima de Vacaciones

1. En 1990, la Empresa reconocerá a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario básico mensual.

2. A partir de 1991, la Empresa reconocerá a cada trabajador una prima de vacaciones equivalente a cuarenta y seis (46) días de salario básico mensual.

Parágrafo Primero.- Esta prima no se le pagará a los trabajadores que soliciten vacaciones en dinero, salvo que la compensación sea dispuesta por la Empresa.

Parágrafo Segundo.- La prima de vacaciones se le pagará al trabajador en el momento

de salir a disfrutarlas. En caso de retiro, las primas correspondientes a las vacaciones pendientes le serán pagadas al trabajador en la liquidación de sus prestaciones definitivas.

b) Prima de Junio.

La Empresa pagará a todos los trabajadores en el mes de Junio de cada año, una prima equivalente a su salario básico mensual en 31 de Mayo.

Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el 1o. de Junio del año anterior y el 31 de Mayo del año en que se vaya a efectuar el pago o proporcionalmente al tiempo servido.

c) Prima de Navidad.

La Empresa pagará a cada trabajador en el mes de Diciembre de cada año, una prima de navidad equivalente a su salario básico mensual en 30 de Noviembre.

Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin

interrupción entre el 1o. de Enero y el 31 de Diciembre del año en que se vaya a efectuar el pago o proporcionalmente al tiempo servido.

d) Prima de Semana Santa.

1º.- La Empresa pagará anualmente a los trabajadores que se encontraban vinculados a 31 de Diciembre de 1991 y ubicados en la curva Unificada (de las categorías primera (1ª) a la diez y nueve (19)) y en la curva Técnica, una prima de Semana Santa equivalente a diez (10) días de su salario básico mensual a treinta y uno (31) de marzo para el año de 1992 y a quince (15) días a partir de 1993.

2º.- Esta prima no es Salario y no constituye factor prestacional y se pagará en la primera (1ª) quincena del mes de Abril .

3º.- Esta prima se pagará completa a los trabajadores que durante el año en el que se efectúe el pago, comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre, no tengan derecho a recibir aumento por año de servicio y que hayan laborado en la Empresa sin interrupción, entre el 1º de abril del año anterior y el 31 de Marzo del año en el que se vaya a efectuar el pago o proporcionalmente al tiempo servido.

Parágrafo .- No tendrán derecho a esta prima: los trabajadores que se vinculen a la Empresa a partir del 1º de Enero de 1992, así anteriormente hubieren laborado en la misma ni los trabajadores que dentro del respectivo año tengan derecho a recibir aumento por año de servicio.

18a. QUINQUENIOS

a) Liquidación.

Para efecto de la liquidación de los quinquenios, se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicio en que se cause este derecho, teniendo en cuenta para este promedio los factores que se aplican en la liquidación de la cesantía, en la siguiente forma:

Primer Quinquenio : El valor de dos y medio (2.5) sueldos.

Segundo Quinquenio : El valor de tres (3) sueldos.

Tercer Quinquenio : El valor de tres y medio (3.5) sueldos.

Cuarto Quinquenio : El valor de cuatro (4) sueldos.

Quinto Quinquenio : El valor de cinco (5) sueldos.

b) Habilitación de Tiempo para Quinquenios

La Empresa pagará el valor total del segundo quinquenio y de cualquiera de los siguientes al trabajador que se retire voluntariamente o fallezca faltándole un (1) año o menos para cumplirlo.

La Empresa pagará proporcionalmente el primer quinquenio del trabajador que se retire voluntariamente o fallezca, faltándole seis (6) meses o menos para cumplirlo.

c) Reconocimiento de Quinquenios y Pago

La Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá continuará reconociendo, liquidando y pagando los quinquenios como se viene haciendo; además a partir de la fecha del presente Acuerdo se tendrá en cuenta para la liquidación de cesantía definitiva y debe computarse para obtener el promedio mensual para pensión de jubilación.

19a. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO.

a) Con el objeto de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, se entiende para los efectos legales que los contratos de trabajo, suscritos con la Empresa, son de duración indefinida. En consecuencia, no se tendrán en cuenta los vencimientos de seis (6) meses de que trata el artículo 40 del decreto 2127 de 1945.

La Empresa modificará los Contratos de trabajo vigentes a término fijo, por contratos a término indefinido siempre y cuando aquellos hayan sido prorrogados al menos por una (1) vez.

Parágrafo Primero.- Cuando se trate de contratos celebrados o que se celebren para la realización de una obra o labor determinada, para la ejecución de una labor ocasional, accidental o transitoria, la Empresa podrá celebrar contratos que no tengan el carácter de duración indefinida.

Parágrafo Segundo.- Los contratos actuales a término fijo a que se refiere el Parágrafo Primero, durarán hasta la expiración de su término o cumplimiento de la obra o labor.

b) Se entiende que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de

trabajo las señaladas por el Artículo Séptimo (7o.) del Decreto Ley 2351 de 1965 a saber:

Por parte del patrono (Empresa):

1o. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2o. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono,los miembros de su familia, el personal Directivo o los compañeros de trabajo.

3o. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4o. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5o. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7o. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8)días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8o. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9o. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el

rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar de requerimiento del patrono.

10o. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11o. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13o. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14o. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa.

15o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo

incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del trabajador:

1o. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2o. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3o. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer

un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4o. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5o. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6o. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7o. La exigencia del patrono, sin razones válidas , de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo.- La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos

Recopi: 84 clausula 22

c) En caso de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa comprobada por parte de la Empresa, ésta deberá pagar al trabajador la siguiente indemnización:

Conv. 86 Cl. 3er conv. 88 clausula 12

1o. Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2o. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1o., por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción.

3o. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1o., por cada uno de los años de servicio

subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

4o. Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1o., por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

d) SUSTITUCION PATRONAL

En materia de sustitución patronal la Empresa respetará y aplicará los mismos términos legales que obran en los artículos sesenta y siete (67) a setenta (70) del C.S.T. o los que los modifiquen o sustituyan ; para los efectos se transcriben a continuación:

Definición. Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono 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 ex-

tingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS.1. El antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrono las satisfaciere, puede repetir contra el antiguo.

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

3. 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, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo 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.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con todos los mismos efectos de que trata el inciso 4º 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 en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

e) ESTABILIDAD

En los eventos de eliminación de cargos, áreas, funciones o servicios la Empresa se

compromete a capacitar y a entrenar previamente a los trabajadores afectados para que puedan desempeñar eficientemente otros puestos de trabajo en la Empresa.

20a. CESANTIAS

La Empresa pagará en forma inmediata las cesantías definitivas y parciales una vez que los trabajadores hayan reunido los requisitos necesarios.

La Empresa descongelará las cesantías hasta el 30 de Junio de 1953, de esta fecha hacia atrás por períodos de un (1) año, a los trabajadores que a partir de Mayo de 1964 completen un nuevo año de servicio.

La Empresa tendrá en cuenta el quinquenio para la liquidación de la cesantía definitiva.

21a. PENSION DE JUBILACION

REGIMEN PENSIONAL ESPECIAL APLICABLE UNICAMENTE A LOS TRABAJADORES VINCULADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 1991.

La Empresa pensionará a todos los trabajadores vinculados a 31 de diciembre de 1991

de conformidad con lo establecido en los literales a) y b) de la presente cláusula siempre y cuando al momento del retiro acrediten como mínimo cinco (5) años al servicio de la Empresa.

A los trabajadores que no cumplan con estos requisitos y a los ingresados a partir del 1º de Enero de 1992 la Empresa les reconocerá y liquidará la pensión de jubilación de conformidad con lo establecido por las normas legales que rigen la materia en cuanto a edad, tiempo, liquidación, monto y límite máximo del valor de la pensión.

a) Requisitos

1o. La Empresa pensionará a los trabajadores que hayan adquirido el derecho, es decir, veinte (20) años de servicio en entidades oficiales y cincuenta (50) o más años de edad. No obstante lo anterior, el trabajador que al cumplir (50) años de edad tenga más de veinte (20) años de servicio en la Empresa en forma continua, podrá seguir laborando hasta completar veinticinco (25) años.

2o. La Empresa procederá de inmediato a pensionar a los trabajadores que hayan laborado veinticinco (25) años continuos o discontinuos al servicio de la Entidad, sin consideración de la edad.

3o. A partir del 1o. de Enero de 1990 los(as) Operadores(as) de Información, de Reclamos, de Conmutador, los(as) Audioprobadores(as), los Ayudantes de Empalmador, los Empalmadores, los(as) Supervisores(as) de Información y de Reclamos, los Reparadores de Abonados, de Aparatos, de Conmutadores, de Teléfonos Públicos, los Instaladores, los Instaladores-Reparadores,los Auxiliares de Distribuidor General y los Jefes de Distribuidor General, tienen derecho a la pensión de jubilación después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo en dichos cargos, a cualquier edad.

No obstante, los trabajadores que hayan servido quince (15) o más años continuos en los cargos mencionados, tienen derecho a la pensión de jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad, siempre que en esa fecha se encuentren al servicio de la Empresa.

Parágrafo.- Los (as) Supervisores(as) de Información y de Reclamos gozarán de este beneficio, siempre y cuando se hayan desempeñado anteriormente en los cargos de Operadores (as) o Audioprobadores (as) durante un tiempo no inferior a cinco (5) años continuos.

b) Liquidación.

La Empresa reconocerá el derecho a la pensión de jubilación a todos aquellos trabajadores que reunan los requisitos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tiempo de Servicio	Pensión en porcentaje de Salario Promedio Básico
20 años cumplidos	75 %
21 años cumplidos	80 %
22 años cumplidos	85 %
23 años cumplidos	90 %
24 años cumplidos	95 %
25 años cumplidos	100 %

Parágrafo primero.- La pensión de jubilación se liquidará teniendo en cuenta el promedio mensual de todo lo devengado en el último año de servicio, empleando los mismos procedimientos y factores tomados para la cesantía definitiva.

Parágrafo segundo.- A partir del 1º de Enero de mil novecientos noventa y dos (1992) el límite máximo de la cuantía de la pensión de jubilación en la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá, será el equivalente a diez y ocho (18) salarios mínimos legales mensuales.

Para los demás aspectos no contemplados en este literal, se procederá de acuerdo con las normas que estipula la ley.

c) Préstamos al Personal que salga a disfrutar Pensión de Jubilación

La Empresa concederá a sus trabajadores, a título de préstamo el equivalente a tres (3) sueldos con base en su salario básico y sin intereses, a partir de la fecha en que le comunique su retiro para obtener su pensión de jubilación. Las sumas que el trabajador reciba por dicho concepto le serán deducidas por la Empresa, al efectuarse el primer pago.

Se exceptúan de este beneficio los trabajadores cuyas pensiones, por su índole, deban ser reconocidas directamente por entidades diferentes a la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá.

d) Inclusión de los Pensionados en Nómina

La Empresa incluirá en nómina a los pensionados en un plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que se reuna la documentación respectiva, la presenten en la Oficina correspondiente y hayan dado contestación las Cajas concurrentes, cuando las hubiere.

Parágrafo.- Los pensionados serán reemplazados preferencialmente por trabajadores de la Empresa que reunan los requisitos de idoneidad y capacidad.

CAPITULO V

BIENESTAR SOCIAL, SERVICIO MEDICO, EDUCACION Y DOTACIONES

22a. CENTRO VACACIONAL

a) Beneficiarios

La Empresa acepta que los terrenos e instalaciones del Centro Vacacional son para el uso exclusivo de los trabajadores activos de la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá, sus pensionados por jubilación e invalidez, los miembros de la Honorable Junta Directiva, los socios honorarios nombrados por la Junta Administradora del Centro, los trabajadores de la Revisoría Fiscal y sus respectivos familiares.

b) Administración

La Administración del Centro Vacacional estará a cargo de la Junta Administradora, compuesta por el Subgerente Administrativo, quien la presidirá, el Subgerente Financiero o su delegado, el Asistente de Gerencia e igual número de representantes de los trabajadores, elegidos por la Asamblea General del Sindicato. Actuará como

secretario de la Junta, el Director de la División de Asistencia Social, quien tendrá voz pero no voto.

23a. SEDE SOCIAL

Dentro de la vigencia de la Convención 1986-1987 la Empresa otorgará al Sindicato de Base y a Atelca un préstamo conjunto de siete millones de pesos ($7.000.000.oo), con intereses del veintidos (22%) anual sobre saldos, amortizable en diez (10) años contados a partir del egreso, con destino a la adquisición de una sede social.

Parágrafo.- La Empresa ejercerá la interventoría de la inversión de dicho préstamo y hará efectivo el pago del mismo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación por parte del Sindicato de Base y Atelca, de los documentos que comprueben el destino de la inversión.

24a. CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO

Durante la Convención 1990-1991 la Empresa se compromete a construir en sus instalaciones de Engativá una (1) cancha múltiple para deporte en las modalidades de microfútbol, basketbol y voleibol. Asimismo, dotará una (1) cafetería de : sillas, mesas e implementos básicos para el consumo de alimentos.

25a. PERMISOS PARA TRABAJADORES

a) Permisos para fines Culturales y Deportivos

La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores que se destaquen en actividades culturales y deportivas y que sean designados para representarla en certámenes y eventos de esta naturaleza. Estos permisos serán reglamentados y programados por la Empresa.

b) Permiso por fallecimiento de Familiares

En caso de fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge o compañera permanente del trabajador soltero o legalmente separado, o de alguno de los hijos o hermanos del trabajador, la Empresa concederá a éste un permiso remunerado por tres (3) días hábiles, si el deceso ocurre dentro de la Sabana de Bogotá o de cuatro (4) días hábiles si ocurre fuera de ésta.

Parágrafo.- El trabajador se compromete por su parte a dar aviso oportuno a su Jefe inmediato y al Departamento de Personal.

c) Permiso por Matrimonio

A partir del 22 de Febrero de 1988, la Empresa concederá un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, al trabajador que contraiga matrimonio.

Parágrafo.- El trabajador se compromete por su parte a avisar previamente a su Jefe inmediato y al Departamento de Personal.

d) Permiso por nacimiento de Hijos

A partir del 22 de Febrero de 1988, la Empresa concederá al trabajador un permiso remunerado de dos (2) días hábiles, con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos.

Parágrafo.- El trabajador se compromete por su parte a dar aviso oportuno a su Jefe inmediato y al Departamento de Personal.

e) Permiso de Lactancia

A partir del 22 de Febrero de 1988, la Empresa concederá por el término que establece la Ley un permiso de dos (2) horas diarias por concepto de lactancia, que se distribuirá así:
una (1) hora al terminar la jornada de la mañana y
una (1) hora al terminar la jornada de la tarde.

26a. FONDO DE VIVIENDA

a) Objeto

La Empresa continuará otorgando préstamos a sus trabajadores para la adquisición de vivienda, construcción de casa de habitación sobre el lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge, reparación o ampliación y para cancelación de gravamen hipotecario que pese sobre el inmueble de propiedad del trabajador o de su cónyuge, siempre que el interés pactado sea gravoso para el trabajador y la hipoteca esté constituida a favor de una entidad de carácter oficial, semioficial o particular, debidamente autorizada por la Superintendencia Bancaria, para realizar planes de vivienda.

b) Capital

1o. En 1994, la Empresa hará un aporte de Un mil doscientos cincuenta millones de pesos($1.250.000.000.oo), representados en dinero y/o soluciones de vivienda, al Fondo de Vivienda.

2o. En 1995, la Empresa hará un aporte de Un mil setecientos millones de pesos ($1.700.000.000.oo), representados en dinero y/o soluciones de vivienda.

Parágrafo primero.- Los aportes de que tratan los numerales anteriores se agregan a las partidas pactadas en las Convenciones anteriores suscritas por la Empresa con el Sindicato de Base (dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco millones de pesos $2.455.000.000.oo), para elevar el monto del Fondo de Vivienda a la suma de (cinco mil cuatrocientos cinco millones de pesos $5.405.000.000.oo), sin incluir los intereses recaudados.

Parágrafo segundo.- Dentro de la contabilidad de la Empresa se llevará una cuenta del Fondo de Vivienda de la cual se producirán informes trimestrales.

c) Cuantía de los préstamos.

La cuantía máxima de los préstamos individuales para vivienda que haga el Fondo de Vivienda de los trabajadores del Sindicato de Base será la siguiente :

1º.- Durante 1.994 la cuantía máxima de los préstamos para adquisición o compra de vivienda será de $12.000.000.oo.

2º.- Durante 1.994 la cuantía máxima de los préstamos de vivienda para liberación de gravamen

hipotecaria y para reparaciones locativas será de $5.000.000.oo.

3º.- Durante 1.995 la cuantía máxima de los préstamos para adquisición o compra de vivienda será de $14.000.000.oo.

4º.- Durante 1.995 la cuantía máxima de los préstamos para liberación de gravamen hipotecario y para reparaciones locativas será de $6.000.000.oo.

d) Forma de Pago

Los trabajadores favorecidos con un préstamo, abonarán con destino al Fondo de Vivienda, cuotas mensuales de amortización, descontadas de su salario o depositadas por el beneficiario.

Parágrafo Primero.- Cada vez que se cumpla un año de haber recibido el beneficio, el trabajador abonará el cincuenta (50%) por ciento del sueldo mensual a 31 de Diciembre del año anterior, con cargo al valor de su cesantía.

Parágrafo Segundo.- Las prestaciones del trabajador que ingrese a la nómina de pensionados, no se abonarán al pago de la deuda por concepto de préstamo de vivienda, la cual se seguirá amortizando

en los términos del contrato y con cargo a las mesadas. El pensionado continuará garantizando el préstamo con una póliza de seguro de vida.

e) Plazo e Interés

Los préstamos de vivienda se concederán a un plazo máximo de quince (15) años y causarán intereses sobre el saldo de capital del diez por ciento (10%) anual. Estos intereses ingresarán al Fondo de Vivienda.

Parágrafo Primero.- El trabajador que se retire voluntariamente o sea retirado de la Empresa, pagará a partir de su desvinculación, sobre los saldos que adeude por concepto de préstamo para vivienda, un interés del catorce por ciento (14%) anual.

Parágrafo Segundo.- Los pensionados por la Empresa pagarán sobre los saldos que adeuden en el momento de entrar a gozar de su pensión de jubilación, los mismos intereses pactados en el respectivo contrato mutuo.

f) Reglamentación.

La Reglamentación de préstamos para vivienda, será emitida por la Gerencia de la Empresa.

Dentro de la reglamentación de préstamos para vivienda, la Empresa se compromete a adelantar un estudio para la agilización de las cuentas por concepto de préstamos para vivienda y cancelación de cesantías parciales, con el mismo fin.

g) Planes de Vivienda

La Empresa procurará realizar por su cuenta, o por intermedio del Instituto de Crédito Territorial, o del Fondo de Ahorro para Vivienda y Préstamos a Empleados de la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá - FONTEBO, planes de vivienda cofinanciados, con el fin de dotar a sus trabajadores de casa de habitación a bajo costo.

27a. SERVICIOS MEDICOS

a) Servicio Médico y de Anteojos para los hijos

1. La Empresa contratará los servicios profesionales de médicos generales y de especialistas en todas las ramas de la medicina y los servicios de dos (2) enfermeras graduadas, para atender las consultas y tratamientos a los hijos de los trabajadores.

2. La Empresa pagará las consultas médicas, las visitas domiciliarias, las drogas, los tratamientos, la pensión hospitalaria, las intervenciones quirúrgicas, las transfusiones y las radiografías a los hijos de los trabajadores, desde los seis (6) meses hasta los quince (15) años de edad.

3. Cuando el hijo sea mayor de quince (15) años, el trabajador aportará el cincuenta por ciento (50%) del valor de los tratamientos, radiografías y pensión hospitalaria, lo mismo que los primeros ciento veinte pesos ($120.oo) de las cuentas por intervenciones quirúrgicas, incluyendo honorarios del cirujano, del anestesista, derechos de sala, elementos de cirugía y anestesia. La Empresa pagará por su parte el excedente. Las consultas médicas, las visitas domiciliarias, las drogas y las transfusiones serán pagadas en su totalidad por la Empresa.

Parágrafo Primero.- Para tener derecho a los servicios médicos, los hijos mayores de quince (15) años deberán ser estudiantes o inválidos permanentes y los mayores de diecinueve (19) años, deberán ser estudiantes diurnos de tiempo completo, o inválidos permanentes totales, hechos que el trabajador deberá comprobar suficientemente ante la Empresa.

Parágrafo Segundo.- La hospitalización y los tratamientos serán pagados por la Empresa hasta por un período de un (1) año, exceptuando de estos últimos los ortopédicos, que no tendrán límite de tiempo.

Parágrafo Tercero.- Las consultas a especialistas deberán ser ordenadas por los médicos generales de la Empresa, para ser reconocidas por ésta.

4. Cuando el hijo de un trabajador se enferme o sufra accidente y se le brinden servicios médicos en un lugar diferente de Bogotá, el trabajador gozará de todos los beneficios consagrados en la presente Convención, siempre y cuando al reclamar el reconocimiento del gasto, presente cuentas expedidas por el Hospital, Centro Médico, Clínica o Puesto de Salud.

5. **Anteojos:** La Empresa reconocerá por una sola vez, la suma de ciento cincuenta pesos ($150.oo), por concepto de anteojos formulados a los hijos de los trabajadores, hasta los quince (15) años de edad. El saldo del valor será financiado por la Empresa a diez (10) meses.

b) **Servicio Médico para el Cónyuge:**

1. **Consultas Médicas:** La Empresa contratará los servicios profesionales de médicos generales, para atender las consultas del cónyuge del trabajador o compañera permanente del trabajador soltero, cuando éste no reciba una prestación análoga por cuenta de otro patrono. Las consultas de este médico se pagarán así: en el consultorio con un aporte de la Empresa de cincuenta y cinco pesos ($55.oo) y domiciliarias con un aporte de la Empresa de ciento doce ($112.oo). El saldo correrá a cargo del trabajador.

2. **Drogas y tratamiento:** La Empresa costeará la totalidad de la droga genérica y el ochenta por ciento (80%) de las drogas patentadas, transfusiones, oxígeno, pensión hospitalaria, tratamiento médico, consultas a especialistas, radiografías y demas exámenes que ordene el médico general de la Empresa y cuando ésta lo autorice, para el cónyuge o compañera permanente del trabajador soltero.

3. **Intervenciones Quirúrgicas:** En caso de intervenciones quirúrgicas al cónyuge o compañera permanente del trabajador soltero, se procederá así: El trabajador pagará los primeros ciento veinte pesos

($120.oo) del total de la cuenta causada por honorarios del cirujano, del anestesista, los derechos de sala, elementos de cirugia y anestesia.

c) **Servicio Médico para los Padres:**

1. **Consultas Médicas:** La Empresa contratará los servicios profesionales de médicos generales, para atender las consultas de los padres, cuando éstos no reciban una prestación análoga por cuenta de otro patrono y cuando el trabajador compruebe que éstos carecen de medios de subsistencia y dependan economicamente de él. Las consultas del médico general se pagarán así: En el consultorio con un aporte por parte de la Empresa de cincuenta y cinco pesos ($55.oo) y domiciliarias con un aporte por parte de la Empresa de ciento doce pesos ($112.oo). El saldo correrá a cargo del trabajador.

2. **Drogas y Tratamientos:** La Empresa costeará el valor total de la droga genérica y el cincuenta por ciento (50%) del total de las cuentas por drogas patentadas, transfusiones, oxígeno y pensión hospitalaria. Los demás gastos estarán a cargo del trabajador.

Los tratamientos médicos, consultas a especialistas, radiografías, y demás exámenes que

ordene el médico general de la Empresa y cuando éste lo autorice, serán pagadas por la Empresa en un cincuenta por ciento (50%).

3. **Intervenciones Quirúrgicas:** En caso de intervención quirúrgica a alguno de los padres se procederá así: El trabajador pagará ciento veinte ($120.oo) pesos del total de la cuenta, causada por los honorarios del cirujano, del anestesista, por derecho de sala y elementos de cirugía y anestesia.

Durante la vigencia de la presente convención La Empresa Sistematizará los Servicios Médicos.

28a. SERVICIO ODONTOLOGICO

La Empresa de común acuerdo con el Sindicato, elaborará una nómina de diez (10) odontólogos, para que atiendan la cónyuge del trabajador o compañera permanente del trabajador soltero, siempre que ésta no reciba una prestación análoga por cuenta de otro patrono, a los padres del trabajador si éstos se encuentran imposibilitados para trabajar y dependen económicamente del trabajador; y a los hijos de los trabajadores, de los seis (6) meses de edad en adelante, que dependan economicamente de éste y que sean estudiantes o inválidos permanentes.

La Empresa en todo trabajo relacionado con odontiblogía y de acuerdo con el aparte anterior, hará su aporte en los casos y hasta la cuantía que se indica en la siguiente tabla:

	1.994	1.995
Extracciones con anestesia:	$ 37.50	$ 56.25
Obturaciones con porcelana, cemento o plata	$ 60.00	$ 90.00
Obturaciones con oro amarillo.	$ 36.00	$ 54.00
Incrustaciones de oro	$ 36.00	$ 54.00
Coronas o casquetes	$ 36.00	$ 54.00
Puentes fijos sobre coronas o incrustaciones, pieza	$ 450.00	$ 675.00
Puentes removibles de pasta	$ 450.00	$ 675.00
Dentadura totales o parciales superior o inferior, pasta de primera calidad	$ 750.00	$1.125.00
Ganchos colados	$ 300.00	$ 450.00

	1.994	1.995
Dientes de espiga o corona de porcelana en acryl	$ 300.00	$ 450.00
Tratamiento de canales infectados	$ 300.00	$ 450.00
Profilaxis o limpieza de la dentadura	$ 75.00	$ 112.50

Parágrafo.- El saldo correrá a cargo del trabajador, pero la Empresa lo financiará a diez (10) meses.

29a. SALUD OCUPACIONAL

La Empresa adelantará con carácter permanente, estudios sobre los sitios de trabajo, herramientas y materiales que representen peligrosidad, insalubridad o inseguridad, con el objeto de proteger la salud de sus trabajadores.

30a. PRIMEROS AUXILIOS

Los lugares donde haya una concentración permanente de más de doscientos (200) trabajadores, serán dotados con elementos de primeros auxilios.

Adicionalmente, la Empresa entrenará personal para que además de sus labores normales pueda atender los casos que requieran primeros auxilios.

31a. BENEFICIOS MEDICOS ADICIONALES PARA EL TRABAJADOR

a) Odontología

La Empresa concederá préstamos a los trabajadores para cancelar el valor de los tratamientos o trabajos odontológicos que no atienda el Instituto de Seguros Sociales.

b) Anteojos

La Empresa reconocerá, por una sola vez, por concepto de anteojos formulados a sus trabajadores, la suma de ciento cincuenta pesos ($150.oo) y les prestará el saldo del valor total a diez (10) meses de plazo.

32a. PAGO DE INCAPACIDADES

1. Durante el tiempo de las incapacidades de uno (1) a dos (2) días que expida el Instituto de Seguros Sociales, le será liquidado al trabajador el

valor equivalente a los dos terceras partes (2/3) del salario básico.

2. Durante el tiempo de las incapacidades por más de dos (2) días que expida el Instituto de Seguros Sociales, le será liquidado al trabajador el valor completo del salario básico. El trabajador por su parte, autorizará con su firma el certificado de incapacidad, para que la Empresa reciba directamente del Instituto de Seguros Sociales, los valores correspondientes a estas incapacidades.

33a. DESAFILIACION DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES

La Empresa dispondrá de los primeros ocho (8) meses del año de 1974, para organizar y contratar los servicios médicos para sus trabajadores, los cuales reemplazarán en todas sus partes los que venía prestando el Instituto de Seguros Sociales "ISS", en estas condiciones, el primero (1o) de Septiembre de 1974, cesará toda obligación de la Empresa de Teléfonos de Bogotá hoy Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá y sus trabajadores para con el Instituto de Seguros Sociales "ISS", en cuanto a aportes se refiere, entrando de inmediato a funcionar los nuevos servicios médicos.

34a. SERVICIO MEDICO PARA LOS TRABAJADORES

Con el fin de complementar la asistencia médica a los trabajadores, entre empresa y Sindicato se acordará este punto en un plazo de quince (15) días, contados a partir del 22 de Febrero de 1988, en cuanto hace referencia con la afiliación a una Caja de Compensación. La Empresa dotará los consultorios médicos necesarios en el edificio del IDU, propiedad de la E.T.B., una vez recibido del actual arrendatario.

35a. BENEFICIOS PARA FAMILIARES

A partir del 22 de Febrero de 1988, la Empresa procurará ante la muerte de un trabajador, contratar los servicios laborales de la persona (Cónyuge o hijo) que compruebe quedar con la carga familiar, siempre y cuando existan vacantes y esta persona reuna los requisitos de capacitación exigidos.

36a. EDUCACION PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

a) BECAS

1. Becas de bachillerato para hijos de trabajadores:

Para 1994 la Empresa sostendrá la cantidad necesaria de becas de bachillerato para los hijos de los trabajadores, con un máximo de tres (3) para cada trabajador, con un valor de nueve mil doscientos noventa y ocho pesos ($9.298.oo) mensuales y diez (10) mensualidades anuales por cada beca y en las condiciones dispuestas por el Comité de Becas.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al valor de las becas de bachillerato en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

2. Becas Universitarias para hijos de trabajadores:

A partir de 1994 la Empresa sostendrá ciento cincuenta (150) becas universitarias para hijos de trabajadores con tope máximo de cuarenta y seis mil cuatrocientos noventa y cuatro pesos ($46.494.oo) semestrales. Se entiende por becas universitarias, tanto las de carreras profesionales como las de carreras intermedias. Estas becas se regirán de acuerdo con la Reglamentación expedida por el Comité de Becas.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al valor de las becas universitarias en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

3. Becas de Educación Especial:

A partir del 1° de Enero de 1994, la Empresa sostendrá la cantidad necesaria de becas de educación especial para los hijos de los trabajadores que requieran este tipo de educación, de acuerdo con certificación expedida por el servicio Médico de la Empresa, por un valor de cuarenta y un mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos ($41.844.oo) mensuales y diez (10) mensualidades por cada beca y en las condiciones dispuestas por el Comité de Becas.

A partir del 1o. de Enero de 1.995, la Empresa hará un reajuste al valor de las becas de educación especial en un equivalente al índice ponderado de precios al consumidor del 1o. de Enero a 31 de Diciembre de 1994 para la ciudad de Santafé de Bogotá, certificado por el DANE o por el organismo que haga sus veces.

4. Condiciones :

I. Los aspirantes a cualquiera de los tipos de becas enunciadas, excluyendo las de educación especial, deberán tener un promedio de calificaciones no inferior a tres con cinco (3.5) sobre cinco cero (5.0) o en su defecto, deberán estar incluidos dentro de los quince (15) primeros puestos del curso anterior.

II. La Empresa sufragará el valor total de las pensiones y matrículas en Universidades Oficiales.

III. En caso de retiro del trabajador, la Empresa reconocerá la beca hasta la terminación del período lectivo que esté cursando el hijo de éste.

IV. Los valores pactados en esta Cláusula no podrán ser modificados por el Comité ni por el reglamento de becas.

b) COLEGIOS

La Empresa seguirá costeando el funcionamiento de los Colegios Tomás Alva Edison y Alvaro Camargo de la Torre, como lo ha venido

haciendo hasta la fecha. La Empresa, así mismo, garantizará los cupos para los hijos de los trabajadores sin límite alguno y, si quedaren cupos libres, podrán optar por éstos los hijos de los trabajadores pensionados y los niños parientes de los trabajadores que dependan economicamente de éstos.

La Empresa suministrará a los hijos de sus trabajadores o de sus pensionados que estudien en los Colegios de su propiedad, la dotación necesaria de cuadernos, lápices y borradores.

Cuando el trabajador se retire de la Empresa, ésta le reconocerá el derecho al estudio de sus hijos, en los colegios de su propiedad ya citados, solamente hasta la terminación del período lectivo que estén cursando.

c) TRANSPORTE A LOS COLEGIOS DE LA EMPRESA

La Empresa asumirá el costo total del transporte de los hijos de los trabajadores a los Colegios Tomas Alva Edison y Alvaro Camargo de la Torre, pero se reserva el derecho de contratar directamente la prestación del servicio o de suministrarlo con sus propios buses.

Parágrafo.- A partir de 1990, en el transporte se entiende incluido el servicio de monitoras.

d) GUARDERIA INFANTIL

1. La Empresa se compromete a celebrar con el Instituto de Bienestar Social del Distrito uncontrato de servicio de guardería para los hijos de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con la reglamentación de dicha entidad. La Empresa, procurará presentar a la Honorable Junta Directiva en el término de tres (3) meses contados a partir del 20 de Abril de 1982, el contrato respectivo para su estudio y aprobación.

2. La Empresa se compromete a gestionar con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, los cupos necesarios para servicio de Guardería para los hijos de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con la reglamentación de dicha entidad.

Parágrafo.- Dicha gestión se hará en coadyuvancia con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , dentro del término de un (1) mes contado a partir del día ocho (8) de Marzo de 1984.

37a. CAPACITACION PARA LOS TRABAJADORES

a) Becas para los Trabajadores

1. La Empresa otorgara becas de bachillerato nocturno a los trabajadores.

2. A partir de 1987, la Empresa sostendrá ciento cuarenta (140) becas Universitarias sin límite de cuantía para los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la reglamentación expedida por el Comité de Becas.

Parágrafo Primero.- Se entiende por becas universitarias tanto las de carreras profesionales, como las de carreras intermedias.

Parágrafo Segundo.- En caso de que el beneficiario de una beca pierda un período sin causa justificada, deberá pagar a la Empresa el valor de la beca de dicho período.

b) Centro de Capacitación

Durante la vigencia de la presente Convención la Empresa se compromete a construir y dotar el CENTRO DE EDUCACION Y

CAPACITACION destinado a mejorar el nivel técnico, operativo y administrativo de los trabajadores y a la educación de los hijos de los trabajadores. Para el efecto, invertirá $1.500 millones de pesos durante 1.994 y $500 millones durante 1.995.

La Empresa garantiza la educación primaria con exclusividad para los hijos de los trabajadores, acorde con el contenido convencional de que trata la cláusula 36 b. COLEGIOS.

Una vez garantizado el cupo para los hijos de los trabajadores, a este Centro podrán acceder, en los niveles de educación secundaria, deportistas que no tengan vínculos con la Empresa, en los términos que la Constitución Nacional y la Ley lo permitan, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto se expida y con los criterios pedagógicos que señalen las normas pertinentes.

En dicho Centro funcionará el Colegio Tomás Alva Edison.

La Empresa continuará costeando el funcionamiento del Colegio Tomás Alva Edison en la nueva sede y el Colegio Alvaro Camargo de la Torre en la sede actual, en los términos previstos en la cláusula trigésimasexta, literal b. de la recopilación de la Convención Colectiva a 1.993

c) Carrera en Redes

La Empresa de común acuerdo con el Sindicato, estructurará el reglamento de la carrera de redes, el cual cobijará a todos aquellos trabajadores que laboren en dicha área.

d) Educación y actualización a los trabajadores

A partir del 22 de Febrero de 1988, el Departamento de Desarrolo de Personal, coordinará y programará con el SENA, la ESAP y la Universidad Distrital, los cursos de capacitación para trabajadores en áreas afines con sus funciones. Los horarios de los cursos se programarán de manera que su desarrollo, la mitad del tiempo, se haga en horas laborables y el otro medio tiempo en horas no laborables.

e) Reglamento de capacitación.

La Empresa elaborará El reglamento de Capacitación dentro de los noventa días siguientes a la iniciación de la vigencia de la presente Convención, para lo cual consultará la propuesta presentada por los Sindicatos.

38a. CURSOS DE PREPARACION PARA FUTUROS PENSIONADOS

A partir del 22 de Febrero de 1988, la Empresa dictará cursos a los trabajadores que les falte un (1) año para obtener su pensión y que voluntariamente deseen asistir. Estos cursos los dictará la Empresa de manera que su desarrollo, la mitad del tiempo, se haga en horas laborables y el tiempo restante en horas no laborables.

39a. DOTACION DE PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa suministrará a sus trabajadores en el curso del mes de Junio de cada año las siguientes prendas:

Ayudante de Taller Aparatos, Almacenista, Despachadores, Reparador Taller de Aparatos :

2 Blusas grises
2 Uniformes de paño

Ayudante Recolección:

2 uniformes de paño
2 Chompas zanahoria
1 Impermeable

Jefe Grupo Plomería, Plomero, Empalmadores, Electricistas, Revisores de Redes, Carpintero, Supervisores de Mantenimiento, Pintor, Albañil, Ayudante Albañilería, Ayudante Instalador, Inspector de Canalizaciones, Supervisor de Redes:

2 Uniformes de Paño
2 Overoles
1 Impermeable
1 Par de botas de caucho

Probador, Jefe Distribuidor General, Ayudante Distribuidor General, Audioprobador, Ayudante Almacén, Operadores Información (Nocturnos), Ayudante Mantenimiento, Ayudante Troncal, Instalador Troncal, Operario Impresor Encuadernador, Supervisor Equipo Refrigeración, Supervisor Equipo Aire Acondicionado, Operario Máquina Almacenes, Conductor Montacarga, Auxiliar Transmisiones, Auxiliar Montaje, Auxiliar Troncal, Ayudante Mediciones, Ayudante Equipos de Presurización y Aire Acondicionado:

2 Blusas Grises

Técnicos, Operarios TRT, Auxiliar Laboratorio, Ayudante Graduaciones:

2 Blusas Blancas

Revisor Edificios, Cotizadores, Mensajeros, Censores, Oficial Albañilería, Vigilantes, Programador Teléfonos Públicos :

2 Uniformes de Paño
1 Impermeable

Conductores Teléfonos Públicos :

2 Uniformes de paño
2 Chompas zanahoria
1 Impermeable
1 Overol

Conductores, Mecánicos, Ayudantes Mecánica, Inspector Mantenimiento :

2 Uniformes de Paño
2 Blusas grises
1 Impermeable
1 overol

Instalador de Líneas, Reparadores, Jefes de Grupo Redes y Mantenimiento, Jefe de Grupo Albañilería, Instalador-Reparador, Instalador Conmutador, Jefe Grupo Instalaciones, Reparador Teléfonos Públicos :

2 Uniformes de Paño
2 Overoles
1 Impermeable

- Ayudante de Empalmador, Ayudante Electricista, Ayudante Revisor, Obreros, Aseadores :

2 Uniformes de dril
2 Overoles
1 Impermeable
1 Par de botas de caucho

- Ayudante Carpintería :

2 Overoles
2 Uniformes de dril
1 Impermeable

- Oficial Herrería :

2 Uniformes de dril
2 Overoles
2 Vestidos de paño

- Ayudante Herrería :

2 Overoles
2 Vestidos de paño

Ascensoristas :

2 Delantales de Paño

Operadoras, Aseadoras, Auxiliar Cafetería, Personal Femenino de Oficina :

2 Delantales

Cajeras, Auxiliares de Caja, Secretaria Suscriptores, Auxiliar Suscriptores, Mecanógrafas Suscriptores, Recepcionistas :

2 Vestidos de Paño
2 Blusas de dacrón

Personal masculino oficina :

2 Chompas caqui

Parágrafo Primero.- Antes de adelantar cada proceso de adquisición de prendas, la Empresa solicitará al Sindicato la presentación de observaciones y sugerencias sobre las especificaciones técnicas. Además, el Sindicato intervendrá en la escogencia de materiales y calidad de las ofertas.

Parágrafo Segundo.- Aparte de la dotación mencionada anteriormente, la Empresa podrá suministrar otras prendas o elementos de protección que sean necesarios de acuerdo con la modalidad del trabajo.

Parágrafo Tercero.- La Empresa, por medio del Departamento de Seguridad Industrial, mantendrá actualizado el estudio de las necesidades de elementos de trabajo y seguridad industrial para todos los trabajadores.

CAPITULO VI

BENEFICIOS GENERALES

40a. TRANSPORTE A LA CENTRAL ENGATIVA

La Empresa facilitará el transporte de los trabajadores a la Central Engativá.

41a. BENEFICIOS PARA LOS CONDUCTORES

a) Salario y Asistencia Legal en caso de Accidente

La Empresa pagará a sus conductores de vehículos automotores el sueldo completo durante el tiempo que llegaren a estar privados de libertad por causas de accidentes de tránsito, estando en el desempeño de sus funciones. Así mismo, la Empresa prestará asistencia legal a los conductores que sean privados de libertad por la causa anteriormente mencionada, por medio del Abogado encargado de los asuntos penales de la Subgerencia Jurídica.

b) Accidente de Tránsito de los Conductores

Para establecer la responsabilidad de los conductores en caso de accidente en el ejercicio de

sus labores, se tendrá en cuenta unicamente el fallo de las autoridades de tránsito. Cuando se establezca que el conductor no es responsable del accidente, la Empresa no le hará efectivo ningún cobro.

En todo caso, el conductor siempre deberá solicitar y esperar la presencia de las autoridades de tránsito, de lo contrario asumirá toda la responsabilidad.

Parágrafo.- El porcentaje (P) que debe cancelar el conductor cuando el fallo de la autoridad competente le sea adverso, se determinará de acuerdo con la variación del Indice de Accidentalidad.

El Indice de Accidentalidad de un (1) año se define como :

$$Ia = \frac{\text{Número de accidentes del año}}{\text{Número total de vehículos}}$$

El porcentaje (P) para un (1) año determinado se establecerá teniendo en cuenta los Indices de Accidentalidad de los dos (2) años anteriores, de la siguiente manera:

$$P_1 = P \times \frac{Ia1}{Ia2}$$

En donde :

P_1 = Porcentaje del último año.

Ia 1 = Indice de accidentalidad del último año.

Ia 2 = Indice de accidentalidad del penúltimo año.

Para 1990, el porcentaje P será igual al diecisiete por ciento (17%)

c) Premios para los Conductores

La Empresa otorgará tres (3) premios especiales cada año para estimular a los conductores que se distingan por el mantenimiento de los vehículos y que no hayan sufrido accidentes en dicho período, así :

- Un primer premio por valor de $3.000.oo.
- Un segundo premio por valor de $2.000.oo
- Un tercer premio por valor de $1.000.oo

Parágrafo.- Estos premios serán pagados en especie por medio de libranza de la Cooperativa de Teléfonos de Bogotá.

d) Casa Cárcel del Chofer

La Empresa a partir del 22 de febrero de 1988, pagará la afiliación de los conductores a la Cárcel del Chofer, y pagará su renovación.

CAPITULO VII

CONVENCIONES COLECTIVAS

42a. APLICACION DE LA CONVENCION

La presente Convención Colectiva de trabajo rige para todo el personal al servicio de la Empresa. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la Convención Colectiva, deberán cotizar al Sindicato de Base una suma igual a la cuota ordinaria de los afiliados, a menos que renuncien expresamente a los beneficios.

43a. IGUALDAD DE DERECHOS

Para todos los efectos de la aplicación de la Convención Colectiva se entiende que no existe discriminación de sexo, raza, partido político o credo religioso.

44a. CODIFICACION DE CONVENCIONES

La Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá, SINTRATELEFONOS Y ATELCA acuerdan codificar ésta y las anteriores Convenciones en un nuevo texto. Las disposiciones contrarias al presente acuerdo quedan derogadas. Los Capítulos, artículos, literales,

numerales, parágrafos o párrafos que no sean motivo de modificación continúan vigentes. Este acuerdo no vulnera derechos adquiridos en Convenciones anteriores ni los más favorables que consagre la ley. En caso de conflicto en la aplicación de normas, prevalecerán las más favorables al trabajador. Dentro de la codificación se incluirá un Capítulo especial para Atelca.

CAPITULO VIII

CLAUSULAS TRANSITORIAS

45a. VIGENCIA

La Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 28 de Octubre de 1.993 regirá a partir del primero (1o.) de Enero de 1.994 hasta el 31 de Diciembre de 1.995.

Parágrafo.- Esta Convención podrá ser denunciada en todo o en parte de acuerdo con la Ley, dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento. Si no se hiciere uso del término antes citado, la Convención se entenderá prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

46a. BONIFICACION POR FIRMA DE CONVENCION

La Empresa pagará la suma de cientocincuenta mil pesos ($150.000.oo) en la segunda quincena del mes de Enero de 1.994 y de 1.995, como bonificación por la firma de la Convención, a los trabajadores vinculados a 31 de

Diciembre del año inmediatamente anterior y que para la fecha del pago sean trabajadores activos de Empresa. Esta Bonificación no es Salario y no constituye factor prestacional.

47a. PUBLICACION

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, la Empresa actualizará la recopilación de convenciones colectivas y se compromete a editar en cantidad suficiente el folleto, con el fin de facilitar el conocimiento de ésta a cada uno de los trabajadores.

48a. AFILIACION A CINTEL.

La Empresa se compromete a presentar a los Sindicatos de Base y Atelca ante la Junta Directiva del Centro de Investigación en Telecomunicaciones "Cintel", para que de acuerdo con los estatutos de esa Entidad y cumplidos los requisitos por parte de las organizaciones Sindicales, se considere su afiliación en la citada Corporación. Igualmente realizará un aporte hasta por la suma de cinco millones de pesos ($5.000.000.oo), con el fin de cubrir el costo de la afiliación.

49a. FORO SOBRE TELECOMUNICACIONES

La Empresa se compromete a organizar un Foro sobre Telecomunicaciones, durante el primer semestre de 1995 conjuntamente con los Sindicatos de Base y Atelca con la participación de la Comunidad.

ACTA DE ACUERDO SOBRE RECOPILACION

CONVENCIONES COLECTIVAS 1994-1995

EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTA

- SINDICATO DE BASE "SINDRATELEFONOS" -

A los dieciocho (18) días del mes de Julio de mil novecientos noventa y cuatro (1994), en cumplimiento de lo pactado en el numeral 10 del Acuerdo firmado el 12 de febrero de 1992, entre la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTA, el SINDICATO TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELEFONOS DE BOGOTA "SINDRATELEFONOS" y la ASOCIACION NACIONAL DE TECNICOS EN TELEFONIA Y COMUNICACIONES AFINES "ATELCA", se reunieron los encargados de codificar las Convenciones celebradas entre las partes, siendo Delegados por la Empresa el Doctor Alfredo Jesús Angel Lorduy, la Doctora Libia Parada de Quiroga y la Doctora Martha Patricia Rodríguez Haranjo y por parte del Sindicato los Señores Luis Eduardo Vargas, Luis Carlos Guerrero Pardo y Hugo Torregrosa Arroyo, quienes estuvieron en un todo de acuerdo en cuanto al contenido del trabajo de recopilación.

En constancia de lo anterior se firma la presente Acta en cuatro (4) originales junto con cinco (5) ejemplares del texto de la recopilación, uno de ellos con destino a su publicación.

EMPRESA :

ALFREDO JESUS ANGEL LORDUY
División de Recursos Humanos.
Director.

LIBIA PARADA DE QUIROGA
Subgerencia Administrativa
Profesional VI.

MARTHA PATRICIA RODRIGUEZ HARANJO
Departamento Desarrollo de Personal.
Jefe.(E)

COMISION NEGOCIADORA SINDICATO DE BASE :

LUIS EDUARDO VARGAS
Presidente.

LUIS CARLOS GUERRERO PARDO
Secretario.

HUGO TORREGROSA ARROYO
Fiscal.

RECOPILACION CONVENCIONES COLECTIVAS EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTA

INDICE GENERAL

CAPITULO I RELACIONES SINDICALES

	Pág.
1. Reconocimiento del Sindicato	1
2. Comités Obrero-patronales	1
3. Fuero Sindical	1
4. Permisos sindicales	1
5. Certámenes y cursos sindicales	3
6. Vehículo para el Sindicato	5
7. Mantenimiento del mausoleo	5

CAPITULO II RELACIONES LABORALES

8. Clasificación de trabajadores	6
9. Reglamento Interno de trabajo	6
10. Jornada de trabajo	6
11. Comité Disciplinario	7

CAPITULO III SALARIOS

12. Escalafón	11
a) Curvas salariales	11
-Estructura	11
-Salario de enganche	11
-Aumento por año de servicio	12
-Ascensos	13
-Concursos	13
-Causales de aumento salarial	16
b) Encargos temporales	16
c) Comisiones	17
d) Reclasificación de cargos	18
13. Aumento de salarios	18

CAPITULO IV PRESTACIONES SOCIALES

14. Fondo para prestaciones sociales	20
15. Subsidios	20
a) Subsidio familiar	20
b) Subsidio escolar	22
c) Subsidio de transporte	22
d) Subsidio de alimentación	23
16. Auxilios	24
a) Fallecimiento del trabajador	24

b) Entierro del trabajador 24
c) Entierro de familiares 25
17. Primas 26
a) Prima de vacaciones 26
b) Prima de junio 27
c) Prima de navidad 27
d) Prima de samana santa 28
18. Quinquenios 29
19. Estabilidad en el trabajo 31
20. Cesantías 41
21. Pensión de jubilación 41

CAPITULO V BIENESTAR SOCIAL, SERVICIO MEDICO, EDUCACION Y DOTACIONES

22. Centro vacacional 47
23. Sede social 48
24. Club social y deportivo 48
25. Permisos para trabajadores 49
a) Para fines culturales y deportivos 49
b) Por fallecimiento de familiares 49
c) Por matrimonio 50
d) Por nacimiento de hijos 50
e) Por lactancia 50

26. Fondo de vivienda 51
a) Objeto 51
b) Capital 51
c) Cuantía de préstamos 52
d) Forma de pago 53
e) Plazo e intereses 54
f) Reglamentación 54
g) Planes de vivienda 55
27. Servicios Médicos 55
a) Para los hijos 55
b) Para el cónyuge 58
c) Para los padres 59
28. Servicio odontológico 60
29. Salud ocupacional 62
30. Primeros auxilios 62
31. Beneficios médicos adicionales para el trabajador 63
32. Pago de incapacidades 63
33. Desafiliación del Instituto de Seguros Sociales 64
34. Servicio Médico para los trabajadores 65
35. Beneficios para familiares 65
36. Educación para los hijos de los trabajadores 65
a) Becas 65
b) Colegios 68

c) Transporte a los colegios de la Empresa 69
d) Guardería infantil 70
37. Capacitación de los trabajadores 71
a) Becas para los trabajadores 71
b) Centro de capacitación 71
c) Carrera en redes 73
d) Educación y actualización a los trabajadores 73
e) Reglamento de capacitación 73
38. Cursos de preparación para futuros pensionados 74
39. Dotación de prendas de trabajo 74

CAPITULO VI BENEFICIOS GENERALES

40. Transporte a la Central Engativá 80
41. Beneficios para los conductores 80

CAPITULO VII CONVENCIONES COLECTIVAS

42. Aplicación de la Conveción 84
43. Igualdad de derechos 84
44. Codificación de Convenciones 84

CAPITULO VIII CLAUSULAS TRANSITORIAS

45. Vigencia 86
46. Bonificación por firma de convención 86
47. Publicación 87
48. Afiliación a Cintel 87
49. Foro sobre Telecomunicaciones 88

Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines

Curva Unificada 1999

	NIVELES																									
CAT	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
I	298.339	319.220	341.564	365.469	391.055	418.444	447.746	479.003	512.601	548.460	585.210	626.178	670.013	716.910	767.097	767.097	820.793	878.245	939.723	1.005.502	1.075.893	1.151.202	1.231.780	1.318.009	1.410.267	1.508.985
II	310.563	332.304	355.559	380.432	407.060	435.583	466.018	498.710	533.571	570.968	610.926	653.696	699.477	748.387	800.832	800.832	856.864	916.845	981.040	1.049.715	1.123.177	1.204.883	1.292.845	1.387.221	1.488.490	1.588.223
III	325.834	348.643	373.044	399.163	427.101	456.983	488.960	523.209	559.864	599.085	640.867	685.849	733.626	785.172	840.163	840.163	898.967	961.924	1.029.253	1.101.304	1.178.404	1.260.911	1.349.167	1.439.559	1.536.008	1.638.919
IV	340.988	364.861	390.397	417.723	446.938	478.239	511.683	547.540	585.865	626.840	670.692	717.731	767.866	821.670	879.221	879.221	940.733	1.006.604	1.077.108	1.152.485	1.233.169	1.319.488	1.411.858	1.506.452	1.607.383	1.715.079
V	360.916	386.172	413.205	442.125	473.072	506.268	541.680	579.542	620.081	663.568	710.040	759.665	812.900	869.795	930.619	930.619	995.781	1.065.419	1.140.032	1.219.841	1.305.233	1.396.611	1.494.353	1.594.471	1.701.298	1.815.287
VI	383.518	410.356	439.086	469.847	502.790	537.877	575.661	615.816	658.930	705.090	754.478	807.266	863.761	924.186	988.871	988.871	1.058.054	1.132.125	1.211.377	1.296.156	1.386.888	1.483.983	1.587.859	1.694.243	1.807.766	1.928.988
VII	406.610	435.073	465.528	498.056	533.005	570.311	610.228	652.887	698.581	747.573	799.839	855.804	915.781	979.826	1.048.377	1.048.377	1.121.779	1.200.307	1.284.327	1.374.268	1.470.455	1.573.384	1.683.519	1.796.313	1.922.068	2.062.367
VIII	433.109	463.432	495.873	530.603	567.713	607.433	649.895	695.412	744.116	796.154	851.993	911.528	975.357	1.043.686	1.116.705	1.116.705	1.194.935	1.278.590	1.368.054	1.463.842	1.566.297	1.675.921	1.793.239	1.913.394	2.041.580	2.178.372
IX	470.844	503.800	539.070	576.851	617.253	660.470	706.687	756.184	809.122	865.704	926.349	991.121	1.060.499	1.134.728	1.214.156	1.214.156	1.299.173	1.390.090	1.487.395	1.591.556	1.702.941	1.822.148	1.949.686	2.080.313	2.219.689	2.368.408
X	506.656	542.1.9	580.067	620.651	664.194	710.624	760.425	813.593	870.494	931.509	996.729	1.066.428	1.141.132	1.220.968	1.306.417	1.306.417	1.397.869	1.495.731	1.600.422	1.712.461	1.832.345	1.960.634	2.097.868	2.236.120	2.388.391	2.548.416
XI	556.186	595.117	636.786	681.424	729.049	780.140	834.767	893.235	955.728	1.022.666	1.094.167	1.170.770	1.252.782	1.340.398	1.434.130	1.434.130	1.534.555	1.641.985	1.756.906	1.879.896	2.011.498	2.152.285	2.302.972	2.457.268	2.621.906	2.797.569
XII	614.501	657.514	703.538	752.832	805.565	861.918	922.273	986.792	1.055.839	1.129.746	1.208.830	1.293.568	1.384.015	1.480.905	1.584.567	1.564.567	1.695.527	1.814.171	1.941.174	2.077.063	2.222.471	2.378.034	2.544.508	2.714.998	2.896.902	3.090.995
XIII	671.122	718.097	768.367	822.096	879.559	941.205	1.007.093	1.077.591	1.153.090	1.233.757	1.320.097	1.412.528	1.511.313	1.617.241	1.730.414	1.730.414	1.851.571	1.981.156	2.119.836	2.268.225	2.427.001	2.596.885	2.778.664	2.964.834	3.163.473	3.375.427
XIV	727.037	777.931	832.387	890.725	953.097	1.019.690	1.091.181	1.167.557	1.249.258	1.336.761	1.430.260	1.530.385	1.637.514	1.752.160	1.874.714	1.874.714	2.005.945	2.146.372	2.296.609	2.457.399	2.629.414	2.813.456	3.010.406	3.216.609	3.451.425	3.682.668
XV	768.470	822.267	879.820	941.409	1.007.304	1.077.824	1.153.334	1.234.078	1.320.499	1.412.905	1.511.767	1.617.608	1.730.859	1.851.977	1.981.661	1.981.661	2.120.354	2.268.759	2.427.570	2.597.490	2.779.313	2.965.529	3.164.217	3.376.218	3.602.430	3.843.790
XVI	774.379	828.584	886.587	948.645	1.015.051	1.086.107	1.162.136	1.243.492	1.330.507	1.423.625	1.523.310	1.629.986	1.744.064	1.866.114	1.996.711	1.996.711	2.136.559	2.286.039	2.446.101	2.617.336	2.800.528	2.996.571	3.197.346	3.411.572	3.640.153	3.884.050
XVII	847.370	906.680	970.145	1.038.057	1.110.720	1.188.469	1.271.664	1.360.697	1.455.970	1.557.879	1.666.941	1.783.587	1.908.414	2.042.043	2.184.984	2.184.984	2.337.979	2.501.567	2.676.740	2.864.132	3.064.597	3.279.139	3.498.853	3.733.276	3.983.398	4.250.296
XVIII	888.113	950.280	1.016.805	1.087.978	1.164.136	1.245.627	1.332.815	1.426.149	1.525.965	1.632.756	1.747.057	1.869.364	2.000.278	2.140.317	2.290.138	2.290.138	2.450.542	2.622.052	2.805.629	3.002.017	3.212.159	3.437.010	3.667.254	3.933.556	4.220.695	4.503.482
XIX	931.642	996.855	1.066.638	1.141.302	1.221.193	1.306.677	1.394.229	1.487.640	1.587.312	1.693.657	1.807.136	1.928.210	2.057.400	2.195.250	2.342.326	2.342.326	2.499.267	2.666.717	2.845.380	3.036.026	3.239.438	3.456.485	3.688.041	3.935.165	4.198.821	4.480.139
XX	944.626	1.010.749	1.081.052	1.157.207	1.238.212	1.324.887	1.417.628	1.516.662	1.623.043	1.736.656	1.858.222	1.988.298	2.127.478	2.276.401	2.435.749	2.435.749	2.606.252	2.788.689	2.983.898	3.192.770	3.416.264	3.667.295	3.928.706	4.215.500	4.518.010	4.834.272

Curva Técnica 1999

	NIVELES																									
CAT	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
I	443.558	474.604	507.827	543.371	581.391	622.109	665.576	712.241	762.127	815.475	872.556	933 630	998.988	1.068.916	1.143.745	1.223.806	1.309.474	1.401.134	1.499 220	1.604.161	1.716.444	1.836.601	1.965.160	2.102.728	2.243 606
II	560.554	599.794	641.779	686.705	734.769	786.209	841.242	900.120	963.138	1.030.555	1.102.696	1.179.850	1.262.481	1.350.849	1.445.414	1.546.590	1.654.850	1.770.686	1.894.637	2.027.262	2.169.169	2.321.015	2.483.482	2.729.779	2.835.365
III	581.520	622.224	665.776	712.390	762.250	815.611	872.696	933.825	999.131	1.069.082	1.143.879	1.224.068	1.309.674	1.401.382	1.499.454	1.604.449	1.716.794	1.837.033	1.965.560	2.103.174	2.250.378	2.407.907	2.576.459	2.756.817	2.941.522
IV	630.038	674.141	721.329	771.819	825.849	883.659	945.516	1.011.705	1.082.520	1.156.336	1.239.369	1.326.191	1.418.986	1.518.349	1.624.557	1.738.341	1.859.994	1.990.195	2.129.533	2.278.637	2.438.108	2.608.780	2.791.423	2.986.805	3.195.883
V	872.952	789.145	999.440	1.069.403	1.144.266	1.224.356	1.310.072	1.401.793	1.499.853	1.604.895	1.717.161	1.837.440	1.965.944	2.103.571	2.250.751	2.408.263	2.576.788	2.757.173	2.950.184	3.156.682	3.377.647	3.614.084	3.867.074	4.137.768	4.414.999
VI	879.583	941.149	1.007.027	1.077.517	1.152.944	1.233.657	1.320.009	1.412.419	1.511.283	1.617.109	1.730.309	1.851.407	1.980.995	2.119.704	2.267.999	2.426.756	2.596.615	2.778.382	2.972.896	3.180.986	3.403.676	3.641.922	3.896.854	4.169.636	4.449.007
VII	899.539	962.513	1.029.884	1.101.976	1.179.115	1.261.655	1.349.969	1.444.464	1.545.560	1.653.661	1.769.520	1.893.412	2.025.929	2.167.824	2.319.543	2.481.853	2.655.593	2.841.501	3.040.456	3.253.237	3.480.973	3.724.655	3.985.363	4.264.322	4.562.830

EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTA S.A., E.S.P., E.T.B.
VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURVA SALARIAL 1998

	NIVELES																									
CAT.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
I	250,895	268,455	287,246	307,349	328,866	351,900	376,542	402,828	431,083	461,240	492,145	526,598	563,462	602,901	645,107	690,264	738,580	790,281	845,599	904,796	968,129	1,035,900	1,108,409	1,185,995	1,269,014
II	261,175	279,458	299,015	319,933	342,326	366,313	391,908	419,401	448,718	480,168	513,772	549,740	588,241	629,373	673,477	720,599	771,041	825,027	882,781	944,561	1,013,273	1,087,247	1,166,614	1,251,779	1,335,651
III	274,017	293,199	313,720	335,685	359,180	384,310	411,202	440,004	470,830	503,814	538,951	576,760	617,127	660,308	706,554	756,006	808,951	865,573	926,166	991,005	1,060,391	1,134,612	1,210,629	1,291,740	1,378,285
IV	286,761	306,838	328,313	351,293	375,862	402,186	430,311	460,466	492,713	527,155	564,033	603,592	645,754	691,002	739,400	791,130	846,526	905,818	969,208	1,037,061	1,109,653	1,187,333	1,266,884	1,351,764	1,442,334
V	303,520	324,760	347,494	371,816	397,840	425,757	455,538	487,379	521,471	558,059	597,124	638,857	683,626	731,473	782,525	837,424	895,988	958,735	1,025,852	1,097,665	1,174,511	1,256,709	1,340,906	1,430,744	1,526,606
VI	322,528	345,058	369,259	395,162	422,832	452,340	484,115	517,884	554,142	592,961	634,495	678,888	726,399	777,216	831,613	889,794	952,086	1,018,734	1,090,031	1,166,334	1,247,988	1,335,345	1,424,811	1,520,281	1,622,141
VII	341,948	365,884	391,496	418,851	448,242	479,616	513,185	549,060	587,487	628,688	672,642	719,707	770,146	824,006	881,656	943,385	1,009,425	1,080,093	1,155,721	1,236,612	1,323,172	1,415,793	1,510,549	1,616,406	1,734,393
VIII	364,233	389,733	417,015	446,222	477,431	510,834	546,544	584,822	625,781	669,543	716,502	766,570	820,248	877,711	939,118	1,004,907	1,075,259	1,150,495	1,231,050	1,317,212	1,409,403	1,508,064	1,609,111	1,716,912	1,831,950
IX	395,967	423,682	453,343	485,116	519,093	555,437	594,304	635,930	680,449	728,033	779,034	833,505	891,850	954,275	1,021,071	1,092,568	1,169,027	1,250,858	1,338,454	1,432,126	1,532,376	1,639,632	1,749,485	1,866,697	1,991,765
X	425,084	455,907	487,820	521,950	558,569	597,615	639,496	684,209	732,061	783,373	838,221	896,836	959,660	1,026,800	1,098,660	1,175,569	1,257,868	1,345,910	1,440,132	1,540,951	1,648,839	1,764,249	1,882,449	2,008,570	2,143,147
XI	467,737	500,477	535,514	573,067	613,110	656,076	702,016	751,186	803,741	859,983	920,164	984,585	1,053,555	1,127,237	1,206,063	1,290,518	1,380,864	1,477,509	1,580,940	1,691,614	1,810,012	1,936,735	2,066,494	2,204,950	2,352,678
XII	515,778	552,951	591,656	633,111	677,458	724,849	775,606	829,865	887,931	950,085	1,016,592	1,087,855	1,163,918	1,245,400	1,332,577	1,425,891	1,525,667	1,632,473	1,746,752	1,869,036	1,999,860	2,139,860	2,283,238	2,436,214	2,599,441
XIII	564,395	603,900	646,175	691,360	739,718	791,527	846,937	906,224	969,717	1,037,555	1,110,165	1,187,897	1,270,972	1,360,055	1,455,230	1,557,120	1,666,097	1,782,723	1,907,517	2,041,040	2,183,908	2,336,779	2,493,343	2,660,393	2,838,640
XIV	611,418	654,218	700,014	749,075	801,528	857,531	917,653	981,883	1,050,591	1,124,179	1,202,809	1,287,011	1,377,104	1,473,518	1,576,582	1,686,944	1,805,039	1,931,384	2,066,604	2,211,264	2,366,038	2,531,568	2,705,078	2,902,552	3,097,021
XV	646,262	691,504	739,904	791,699	847,115	906,420	969,922	1,037,525	1,110,503	1,188,214	1,271,371	1,360,363	1,455,604	1,557,461	1,666,522	1,783,159	1,907,963	2,041,519	2,184,417	2,337,325	2,493,927	2,661,018	2,839,305	3,029,543	3,232,520
XVI	651,231	696,816	745,595	797,784	853,630	913,386	977,324	1,045,742	1,118,919	1,197,229	1,281,061	1,370,773	1,466,709	1,569,350	1,679,178	1,796,787	1,922,520	2,057,103	2,201,107	2,355,166	2,520,033	2,688,881	2,869,037	3,061,267	3,266,375
XVII	712,615	762,493	815,865	872,977	934,085	999,469	1,069,434	1,144,308	1,224,430	1,310,133	1,401,851	1,499,947	1,604,923	1,717,301	1,837,511	1,966,175	2,103,748	2,251,064	2,408,655	2,577,241	2,757,665	2,942,438	3,139,581	3,349,927	3,574,381
XVIII	746,878	799,159	855,105	914,959	979,006	1,047,538	1,120,860	1,199,352	1,283,294	1,373,102	1,469,226	1,572,083	1,682,178	1,799,947	1,925,942	2,060,838	2,205,073	2,359,456	2,524,613	2,701,336	2,890,430	3,084,092	3,308,011	3,549,487	3,787,303
XIX	783,485	838,327	897,013	959,803	1,026,989	1,098,879	1,172,508	1,251,064	1,334,985	1,424,318	1,519,751	1,621,571	1,730,216	1,846,144	1,969,831	2,101,814	2,242,635	2,392,885	2,553,213	2,724,277	2,906,808	3,101,557	3,309,364	3,531,092	3,767,572
XX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,872,983	3,084,093	3,303,932	3,545,118	3,799,521	4,065,488

MARIA ESPERANZA RUEDA ARIZA
DIRECCION DE REMUNERACION

JAIME ALBERTO CASASBUENAS DIAZ
VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ELABORO ALFRECO SUANCHA

EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTA S.A., E.S.P., E.T.B.
VICEPRESIDENCIA DE GESTION HUMANA
CURVA SALARIAL 1999

INCREMENTO ANUAL DEL 18.91% CONFORMADO POR EL I.PC. DEL DISTRITO CAPITAL(16.91%) Y 2 PUNTOS MAS SEGÚN LAUDO ARBITRAL DEL 31 DE JULIO DE 1998

	NIVELES																										
CAT.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
I	298.339	319.220	341.564	365.469	391.055	418.444	447.746	479.003	512.601	548.460	585.210	626.178	670.013	716.910	767.097	820.793	878.245	939.723	1.005.502	1.075.893	1.151.202	1.231.789	1.318.009	1.410.267	1.509
II	310.563	332.304	355.559	380.432	407.060	435.583	466.018	498.710	533.571	570.968	610.926	653.696	699.477	748.387	800.832	856.864	916.845	981.040	1.049.715	1.123.177	1.204.883	1.292.845	1.387.221	1.488.490	1.586
III	325.834	348.643	373.044	399.163	427.101	456.983	488.990	523.209	559.864	599.085	640.967	685.849	733.825	785.172	840.163	898.967	961.924	1.029.253	1.101.304	1.178.404	1.260.911	1.349.167	1.439.559	1.536.008	1.636
IV	340.988	364.861	390.397	417.723	446.938	478.239	511.683	547.540	585.885	626.840	670.592	717.731	767.866	821.670	879.221	940.733	1.006.604	1.077.108	1.152.485	1.233.169	1.319.488	1.411.858	1.506.452	1.607.383	1.715
V	360.916	386.172	413.205	442.126	473.072	506.268	541.680	579.542	620.081	663.588	710.040	759.865	812.900	869.795	930.619	995.781	1.065.419	1.140.032	1.219.841	1.305.233	1.396.611	1.494.353	1.594.471	1.701.298	1.815
VI	383.518	410.356	439.086	469.887	502.790	537.877	575.661	615.816	658.930	705.090	754.478	807.266	863.751	924.188	988.871	1.058.054	1.132.125	1.211.377	1.296.156	1.386.888	1.483.983	1.587.859	1.694.243	1.807.766	1.928
VII	406.610	435.073	465.528	498.056	533.005	570.311	610.223	652.887	698.561	747.573	799.839	855.804	915.781	979.626	1.048.377	1.121.779	1.200.307	1.284.327	1.374.268	1.470.455	1.573.384	1.683.519	1.796.313	1.922.058	2.062.
VIII	433.109	463.432	495.873	530.603	567.713	607.433	649.895	695.412	744.116	796.154	851.993	911.528	975.357	1.043.686	1.116.705	1.194.935	1.278.590	1.368.054	1.463.842	1.566.297	1.675.921	1.793.239	1.913.394	2.041.580	2.178.
IX	470.844	503.800	539.070	576.851	617.253	660.470	706.697	755.184	809.122	865.704	926.349	991.121	1.060.429	1.134.728	1.214.156	1.299.173	1.390.090	1.487 395	1.591.556	1.702.941	1.822.148	1.949.686	2.080.313	2.219.689	2.369.-
X	506.655	542.119	580.067	620.651	664.194	710.624	760.425	813.593	870.494	931.509	996.729	1.066.428	1.141.132	1.220.968	1.306.417	1.397.869	1.495.731	1.600.422	1.712.461	1.832.345	1.960.634	2.097.668	2.238.420	2.388.391	2.548.4
XI	556.186	595.117	636.780	681.434	729.049	780.140	834.767	893.235	955.729	1.022.506	1.094.167	1.170.770	1.252.782	1.340.398	1.434.130	1.534.555	1.641.995	1.756.906	1.879.896	2.011.498	2.152.285	2.302.972	2.457.268	2.621.906	2.797.5
XII	614.501	657.514	703.538	752.832	805.565	861.918	922.273	986.792	1.055.839	1.129.746	1.208.820	1.293.568	1.384.015	1.480.905	1.584.567	1.695.527	1.814.171	1.941.174	2.077.063	2.222.471	2.378.034	2.544.508	2.714.988	2.896.902	3.090.0
XIII	671.122	718.097	768.367	822.096	879.599	941.205	1.007.093	1.077.591	1.153.090	1.233.757	1.320.097	1.412.528	1.511.313	1.617.241	1.730.414	1.851.571	1.981.156	2.119.836	2.268.228	2.427.001	2.596.985	2.778.664	2.964.834	3.163.473	3.375.-
XIV	727.037	777.931	832.387	890.725	953.097	1.019.690	1.091.181	1.167.557	1.249.258	1.335.761	1.430.260	1.530.285	1.637.514	1.752.160	1.874.714	2.005.945	2.146.372	2.296.609	2.457.399	2.529.414	2.813.455	3.010.406	3.216.608	3.451.425	3.682.6
XV	768.470	822.267	879.820	941.409	1.007.304	1.077.824	1.153.334	1.234.078	1.320.499	1.412.905	1.511.787	1.617.608	1.730.859	1.851.977	1.981.661	2.120.354	2.268.759	2.427.570	2.597.490	2.779.313	2.965.529	3.164.217	3.375.218	3.602.430	3.843.7
XVI	774.379	828.584	886.587	948.645	1.015.051	1.086.107	1.162.136	1.243.492	1.330.507	1.423.625	1.523.310	1.629.986	1.744.064	1.866.114	1.996.711	2.136.659	2.286.069	2.446.101	2.617.336	2.800.528	2.995.571	3.197.348	3.411.572	3.640.153	3.884.0
XVII	847.370	906.680	970.145	1.038.057	1.110.720	1.188.469	1.271.664	1.360.697	1.455.970	1.557.879	1.666.941	1.783.567	1.908.414	2.042.043	2.184.994	2.337.979	2.501.567	2.676.740	2.864.132	3.064.597	3.279.139	3.498.853	3.733.276	3.983.398	4.250.2
XVIII	888.113	950.280	1.016.605	1.087.978	1.164.136	1.245.627	1.332.815	1.426.149	1.525.965	1.632.756	1.747.057	1.959.354	2.000.278	2.140.317	2.290.136	2.450.542	2.622.052	2.805.629	3.002.017	3.212.159	3.437.010	3.667.294	3.933.556	4.220.695	4.503.4
XIX	931.642	996.855	1.066.638	1.141.302	1.221.193	1.306.677	1.394.229	1.487.540	1.587.312	1.693.657	1.807.136	1.928.210	2.057.400	2.195.250	2.342.326	2.499.267	2.666.717	2.845.380	3.036.026	3.239.438	3.456.485	3.689.061	3.935.165	4.198.821	4.480.1
XX	944.625	1.010.749	1.081.502	1.157.207	1.238.212	1.324.887	1.417.628	1.516.862	1.623.043	1.735.656	1.858.222	1.988.299	2.127.478	2.276.401	2.435.749	2.606.252	2.788.689	2.983.898	3.192.770	3.416.264	3.667.295	3.928.705	4.215.500	4.516.010	4.834.2

EDGAR ALBERTO ROJAS ROJAS
COORDINACION DE NOMINA

DORIS JANETH PEREIRA PERDOMO
VICEPRESIDENTE DE GESTION HUMANA (E)

ELABORO: LINA MORENO G.

16.70 IPC Nal.

INCREMENTOS DE AUMENTOS CONVENSIONALES ultimos 18 años

Q	MES	AÑO	VALOR SAL. QUINCENA	V/R SALARIO MENSUAL	B. ESC. 15 E 6175	B. ALIMEN. 1084		SUB.TRANS. 620				SUB.TRAN	INCREMEN PORC A/O		
					20	805		310							
P	ENE	81	$5,227.50	$10,455.00		$934.00		$450.00							
P	MAY	81	$5,227.50			$1,123.00									
P	ENE	82	$7,160.50	$14,321.00		$1,337.92		$525.00					36.98%	81-82	
P	MAY	82	$7,661.50	$15,323.00											
P	ENE	83	$9,883.50	$19,767.00		$1,543.75		$525.00					29.00%	82-83	
S	ABR	83	$12,491.00	$24,982.00											
P	MAY	83	$13,366.50	$26,733.00											
S	MAR	84	$15,772.50	$31,545.00		$2,068.33		$1,102.00					18.00%	83-84	
P	MAY	84	$16,613.00	$33,226.00											
S	DIC	84	$16,613.00					$1,350.00							
P	ENE	85	$19,437.00	$38,874.00		$2,100.00		$1,350.00					17.00%	84-85	
P	MAY	85	$20,797.50	$41,595.00											
S	JUL	85	$20,797.50			$2,200.00									
S	FEB	86	$25,477.00	$50,954.00		$2,500.00		$975.00					22.50%	85-86	
P	MAY	86	$27,203.50	$54,407.00											
P	JUL	86	$30,736.50	$61,473.00											
P	ENE	87	$37,652.00	$75,304.00									22.50%	86-87	
S	ENE	87				$3,000.00		$1,100.00							
S	ABR	87	$40,795.00	$81,590.00											
P	MAY	87	$43,649.00	$87,298.00											
S	FEB	88	$54,343.00	$108,686.00		$4,200.00		$1,470.00					24.50%	87-88	
P	MAY	88	$58,150.00	$116,300.00											
P	ENE	89	$74,502.00	$149,004.00		$5,040.00		$1,785.00					28.12%	88-89	
P	MAY	89	$79,714.50	$159,429.00											
P	MAR	90	$101,237.50	$202,475.00									27.00%	89-90	
S	MAR	90				$6,300.00		$2,310.00							
P	ABR	90	$114,501.50	$229,003.00											
P	MAY	90	$122,511.00	$245,022.00											
P	FEB	91	$163,282.50	$326,565.00		$7,600.00		$2,800.00					33.28%	90-91	
P	MAY	91	$174,720.00	$349,440.00											
S	FEB	92	$221,894.30	$443,788.60		$10,400.00		$4,000.00					27.00%	91-92	
P	ENE	93	$278,433.00	$556,866.00									25.48%	92-93	
S	ENE	93	$278,433.00			$13,257.33		$5,103.67							
S	ENE	94	$343,892.50	$687,785.00	$6,175.00	$21,680.00	$1,084.00	$12,400.00	##	1/1/94 al	#####		23.51%	93-94	
	>	4 SML				$16,100.00	$805.00	$6,200.00	##						
S	ABR	94	$367,942.50	$735,885.00							6.99%				
S	SEP	94	$393,701.00	$787,402.00							7.00%				
P	ENE	95	$488,465.00	$976,930.00	$7,661.32	$26,898.38	$1,344.92	$15,384.68	##	1/1/95 al	#####		24.07%	94-95	
	>	4SML				$19,975.27	$998.76	$7,692.34	##	1/5/95 al	#####				
P	ENE	96	$583,715.68	$1,167,431.35	$9,155.28	$32,143.56	$1,607.18	$18,384.69	##				19.50%	96-97	
	>	4SML				$23,870.45	$1,193.52	$9,192.35	##						
P	ENE	97	$725,792.07	$1,451,584.14	$13,603.49	$39,967.30	$1,998.37	$22,859.53	##				24.34%	97-98	
	>	4SML				$29,680.51	$1,484.03	$11,429.76	##						
P	ENE	98	$725,792.07	$1,451,584.14	$20,212.93	$39,967.30	$1,998.37	$22,859.53	##				21.86%	98-99	
	>	4SML				$29,680.51	$1,484.03	$11,429.76	##						
P	ENE	99	$725,792.07	$1,451,584.14	$30,033.64	$39,967.30	$1,998.37	$22,859.53	##				18.91%	99-2000	
	>	4SML				$29,680.51	$1,484.03	$11,429.76	##						
AUMENTO PROMEDIO DE LOS 17 AÑOS						$12,945.85		$6,092.33					24.98%		
AUMENTO PROMEDIO DE LOS ULT . 6 AÑOS						$25,391.23		$12,268.37					24.88%		
						$12,925.43		$7,201.30					3.83%		
						$8,743.52		$5,964.11					2.29%		
						$155,177,625.15		$48,038,639.93					0.54%		####
						$95,743,060.41		$36,221,073.68					0.71%		####