

**OFICINA
PRINCIPAL
1985 – 1986**

puertos de colombia

NIT. 99.999.013

TELÉFONO 2343701 - APARTADO AEREO 13007 - TELEFAX 044770 - CABLES: COLPUERTOS, CARREHA 10 No. 15-22 BOGOTÁ

Bogotá, D. C. 18 JUL 1985

144191

Doctor
JOSE CONZALEZ-RUDIG RODRIGUEZ
Jefe División Relaciones Colectivas
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Ciudad

REF: Depósito Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa "PUERTOS DE COLOMBIA" y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia "SINTRAPCCOL" -Oficina Principal-, que regirá para los años 1.985 a 1.986.

En cumplimiento al Artículo 439 del Código Sustantivo del Trabajo, respectivamente, deposito y hago entrega formal del original del documento suscrito entre las personas naturales y/ jurídicas relacionadas en la referencia y que contiene la Convención Colectiva de Trabajo que regirá para los años mencionados y en los términos en ella contenidos.

Consta la Convención Colectiva objeto de este depósito de cincuenta y ocho (58) folios útiles incluido el índice y el Acto original del Acuerdo Final en los (2) folios útiles, suscrita entre los Negociadores de la Convención Colectiva de Trabajo ya relacionada, de fecha Julio 15 de 1.985.

Cordialmente,

Capitán de Navío (R) JOSE SANABRIA GONZALEZ
Gerencia General

c.c.: Subgerencia Relaciones Industriales
Jefe Oficina Jurídica
Secretaría General Oficina Principal
Junta Directiva Sintrapccol

Anexo: Lo anunciado.

LDH/asyg.



MEJORES PUERTOS PARA EL PROGRESO NACIONAL

16 JUN. 2011
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN
VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO
ES PIEL COLOMBIANA
15 JUN. 2011

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE

LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA

Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO DE
COLOMBIA - OFICINA PRINCIPAL - " SINTRAPOCOL

PARA LOS AÑOS

1.985

1.986



Entre los suscritos, Capitán de Navío (r) JAIME SANCHEZ CORTES, Gerente General de la Empresa PUERTOS DE COLOMBIA, quien obra en representación de la misma, en ejercicio de las facultades que le otorga el Artículo 1o. Numeral 6o. del Decreto Ley No. 1174 del 14 de Mayo de 1980 (Por el cual se reestructura la Empresa Puertos de Colombia "COLPUERTOS"), Héctor García Angarita, Oswaldo Cetina Vargas, Aristóbulo Salcedo Murillo Delegados para las Negociaciones y Capitán de Navío (r) Pedro José Gutiérrez Holo como Conciliador, designados por el Gerente General de la Empresa Puertos de Colombia, por una parte, y Nelson Sanabria Ortiz, Francisco Garcés Ferrer y Rigail Macías Barraza como Representantes de los Trabajadores por parte de SINTRAPCCOL y el doctor Héctor H. Sanabria Ortiz como Conciliador por parte de los Trabajadores, por la otra, se ha decidido celebrar una Convención Colectiva de Trabajo en los términos que a continuación se expresan y con los cuales se sustituye la Convención y demás normas concordantes, vigentes hasta la fecha en que se firma la presente.

C A P I T U L O I

3. 4

N O R M A S

A R T I C U L O 1o.

RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- o la que haga sus veces en caso de sustitución patronal, seguirá reconociendo al Sindicato de Trabajadores de Puertos de Colombia -Sintrapocol-, con personería jurídica No.455 de 1.962, como el representante legal de todos los trabajadores sindicalizados y de los no sindicalizados que se beneficien de la presente Convención. Este reconocimiento se hace con sujeción a las normas legales vigentes para cada caso.

A R T I C U L O 2o.

CAMPO DE APLICACION

La presente Convención rige para todos los trabajadores sindicalizados al servicio de la Empresa, que dependan orgánicamente de la misma en la Oficina Principal .

Los trabajadores no sindicalizados si desean gozar de los beneficios convencionales consagrados en la presente Convención, deben cumplir con los requisitos establecidos en los Decretos Nos. 2351 de 1965 y 1373 de 1966 como - también las demás normas legales que sobre la materia se promulguen en el futuro .

La Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- o quien la sustituya , descontará a los trabajadores no sindicalizados, que se beneficien de esta Convención una suma igual a las cuotas ordinarias con que contribuyen los afiliados al Sindicato como también a los que se encuentren incapacitados o en uso de vacaciones, en la segunda quincena de cada mes . Dichos descuentos se harán de conformidad con las disposiciones legales vigentes .



ARTICULO 3o.

DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa descontará a los trabajadores las cuotas sindicales respectivas ordinarias y extraordinarias (cuando se aprueben por la Asamblea éslas últimas) y su valor será entregado a la Tesorería del Sindicato. Este descuento se hará extensivo a los trabajadores que se encuentran incapacitados y a los que salgan en vacaciones en las segundas quincenas de cada mes.

ARTICULO 4o.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo en la Oficina Principal de la Empresa Puertos de Colombia será de ocho y media (8- 1/2) horas diarias en jornada continua de 06:00 a.m. a 04:30 p.m. ; o sea de cuarenta y dos y media (42 y 1/2) horas semanales, de lunes a viernes, teniendo derecho los trabajadores a media (1/2) hora de permiso para almorzar en el periodo comprendido entre las doce (12:00) del día y la (01:00) de la tarde de cada día laborable.

Todo trabajo que exceda a la jornada ordinaria de trabajo aquí estipulada se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el valor del salario ordinario, inclusive el realizado en día no laborable .

La entrada a laborar en la Oficina Principal es a las ocho (08:00) horas y la salida a las dieciseis y treinta (16:30) horas.

Se seguirá concediendo un periodo de gracia de diez (10) minutos para la entrada, o sea que ésta puede efectuarse hasta las ocho y diez (08:10) horas sin sanción alguna.

De las ocho y diez (08:10) horas hasta las diez (10:00) horas, el personal que llegue deberá timbrar tarjeta, asistir a las oficinas y someterse a lo dispuesto para estos casos y se les descontará el valor proporcional del retardo.

La llegada a las diez (10) horas en adelante se considerará como inasistencia al trabajo y el infractor quedará sometido a lo que disponga al respecto el Reglamento Interno de la Empresa .

Los descuentos por retardo irán a un fondo que se liquidará mensualmente y su monto será repartido entre el personal que no registre retardos.

La reincidencia en los atrasos será sancionada de acuerdo a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.

La Empresa podrá establecer horarios especiales cuando las necesidades propias del servicio así lo exijan, sin que en ningún caso la jornada ordinaria pueda exceder de ocho y media (8- 1/2) horas diarias, en jornada continua, teniendo los trabajadores derecho a media (1/2) hora para almorzar en el periodo comprendido entre las doce (12:00) del día y la una (01:00) de la tarde de cada día laborable. Cualquier modificación permanente al horario que se fija en el presente artículo podrá ser establecido durante la vigencia de la Convención, mediante acuerdo entre la Empresa y el Sindicato y se elevará a Acta.

A R T I C U L O 5o.

P A G O D E S U E L D O S

Los sueldos de los trabajadores se pagarán por quincenas vencidas. La primera quincena los días quince (15) y la segunda quincena un día antes del cierre ordinario de los barcos, en las horas de la mañana. Cuando una de las fechas anteriores coincidieren con un día no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente anterior pudiendo hacerse los pagos en dinero efectivo o en cheque según mejor convenga a la Empresa.

A R T I C U L O 6o.

EXAMEN MEDICO Y CERTIFICADO DE RETIRO

Todos los trabajadores de la Empresa en Bogotá, serán sometidos en el momento de retiro, cualquiera que sea la causa, a un examen médico detallado y completo y no habrá lugar a la liquidación del auxilio de cesantía sino después de la presentación del certificado médico en el cual conste la práctica de este examen con resultados satisfactorios. Es entendido que el trabajador continuará devengando salario completo por todo el tiempo hasta el día que reciba el certificado en mención.



PARAGRAFO 1o.- Se entenderá que la Empresa no se halla en mora si habiendo entregado al trabajador la orden para que le sea practicado dicho exámen, - éste no se presenta al médico designado, cesando toda obligación y responsabilidad de la Empresa cinco (5) días hábiles después de entregada la orden, salvo que existan motivos justificados a juicio de la Empresa.

PARAGRAFO 2o.- Al retiro del trabajador de la Empresa, ésta extenderá un certificado de trabajo, sin mencionar la causa de la desvinculación del trabajador en que conste: la fecha de entrada y salida, cargos desempeñados y último salario devengado por el mismo.

A R T I C U L O 7o.

ESTABILIDAD EN EL CARGO

1. Ningún trabajador de la Empresa Puertos de Colombia (Oficina Principal) pasados los sesenta (60) días del periodo de prueba de que trata el Título II, Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, podrá ser despedido sin justa causa debidamente comprobada mediante procedimiento en que se le garantice la oportunidad de ser oído y de presentar sus descargos, asistido por representantes del Sindicato en la forma como lo dispone el Decreto 2351 de 1.965.
2. Cuando por reorganización de carácter técnico se presente el hecho de que sobre personal, no se considerará esta circunstancia como justa causa para declarar terminado el contrato de trabajo.
3. Ningún trabajador de la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- por ningún motivo podrá ser desmejorado en el salario, ni en sus condiciones de trabajo.
4. El personal que en cualquier fecha se hubiere vinculado a la Empresa mediante contrato de trabajo se considera trabajador oficial sea cualquiera el cargo que en la actualidad desempeñe o llegare a desempeñar. Se exceptúan las promociones para desempeñar los cargos de Subgerentes, Secretario General, Asistente de Gerencia, Jefe de la Oficina Jurídica y Jefe de la Oficina de Auditoría Interna.



5. Aunque la presente Convención sustituye en todas sus partes los anteriores pactos y convenciones, quedan a salvo los derechos de los trabajadores referentes a reclamaciones por incumplimiento de tales pactos y convenciones, las cuales se adelantarán por la vía legal.

PARAGRAFO .- Es entendido que quedarán vigentes todas las normas contenidas en pactos, acas o convenciones anteriores que no hayan sido expresamente modificadas o derogadas por esta Convención .

ARTICULO 85.

COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMOS

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, funcionará una Comisión Estatutaria de Reclamos, que conocerá e intervendrá para dirimir los conflictos que se presenten entre patronos y trabajadores en los siguientes casos :

- Conocer e intervenir en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial .
- Conocer e intervenir de las amonestaciones, multas y suspensiones inferiores o igual a treinta (30) días , que imponga la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- a un trabajador o trabajadores .

ARTICULO 90.

COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMOS - INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO-

La Comisión Estatutaria de Reclamos estará conformada por dos (2) miembros Principales y dos (2) suplentes nombrados por la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- , dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes nombrados por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la misma Oficina Principal y un quinto (5o.) miembro que será designado por el Ministerio de Trabajo, entre sus Abogados de reconocida trayectoria e imparcialidad en el manejo de los asuntos laborales .



PARAGRAFO 1o.- Dentro de los treinta (30) días siguientes al depósito de la Convención se reunirán los representantes de la Empresa y el Sindicato, con el fin de solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el nombramiento del quinto Miembro que reúna las condiciones anteriormente señaladas.

PARAGRAFO 2o.- El Fallo de la Comisión Estatutaria de Reclamos deberá constar por escrito y en acta de la audiencia en que se produjo. El Acta será levantada por la secretaria de la Comisión, quien además, notificará el Fallo a las partes por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se produzca. el Fallo de la Comisión deberá producirse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que se conozca el asunto pero dicho término puede ser prorrogado por una sola vez, hasta por diez (10) días.

PARAGRAFO 3o.- La Comisión Estatutaria de Reclamos se reunirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de notificación efectuada por la secretaria del mismo. La Comisión no estudiará los casos que se inscriban con posterioridad a los sesenta (60) días calendario, contados desde la ocurrencia del hecho que motiva el reclamo.

Quando un reclamo inscrito en la Secretaría de la Comisión Estatutaria no pueda ser estudiado por ésta, por inasistencia de una de las partes a tres (3) sesiones consecutivas, se entenderá que la parte ausente ha renunciado al derecho de intervención y por lo tanto quedará fallada en la forma que lo considere conveniente la parte asistente.

PARAGRAFO 4o.- Los miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos serán designados por la Empresa y la Junta Directiva del Sindicato y ejercerán sus funciones hasta tanto sean sustituidos. La Comisión tendrá una Secretaría sin voz ni voto, que será nombrada por la Comisión en pleno, su periodo será de un (1) año y dicha asignación será de forzosa aceptación.

La Secretaría en los días en que sesione la Comisión, no tendrá otras funciones distintas a las que esta Comisión le señale.

PARAGRAFO 5o.- La Comisión Estatutaria será convocada por la Secretaría de la misma, mediante comunicación por escrito, señalando hora y fecha de la reunión.

La citación se hará a cada uno de los integrantes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la inscripción del recurso.

PARAGRAFO 6o.- Las decisiones de la Comisión Estatutaria de Reclamos serán por mayoría de votos y de forzoso cumplimiento. La Comisión Estatutaria de Reclamos



SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
COMISION ESTATUTARIA DE RECLAMOS
1957

Los no podrá tomar decisiones sino en aquellas reuniones en que se encuentre la totalidad de los miembros que la componen, salvo lo expresado en el Parágrafo 3o. respecto de inasistencia de una de las partes a tres sesiones consecutivas.

PARAGRAFO 7o.- En las decisiones tomadas por la Comisión Estatutaria de Reclamos, cuando éstas fueren favorables al trabajador, si se trata de suspensión, les serán reconocidos y pagados al trabajador o trabajadores los salarios correspondientes, así como el reajuste en las prestaciones, a menos que se cambie la suspensión reclamada por otra de término menor, en cuyo caso le serán deducidos los salarios por la suspensión efectiva.

PARAGRAFO 8o.- De los documentos que dan origen a la investigación y del Acta de descargos solamente se llevará copia a la hoja de vida del trabajador, cuando de las diligencias se desprendan llamadas de atención o sanción. Cuando se produzca una llamada de atención o sanción, de estos documentos llevados a la hoja de vida del trabajador (siempre y cuando no se trate de despidos), éstos tendrán una validez máxima de un (1) año a partir de la fecha de la misma.

PARAGRAFO 9o.- Queda entendido que los dos Representantes del Sindicato gozarán del fuero sindical de que habla el Decreto 2351 de 1965, Artículo 24, Literal d).

PARAGRAFO 10o.- Es opcional del trabajador acudir a la Comisión Estatutaria o a la Jurisdicción Ordinaria según su criterio.

A R T I C U L O 10o.

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo el Tribunal de Arbitramento conocerá e intervendrá para dirimir los conflictos que se presenten entre patronos y trabajadores, en los siguientes casos :

- a. Conocer e intervenir en las diferencias que plantee el Sindicato o el Trabajador del incumplimiento de los distintos contratos o relaciones individuales de trabajo por parte de la Empresa Puertos de Colombia-Oficina Principal- y de los derechos y prestaciones sociales resultantes del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas sobre la materia .
- b. Conocer e intervenir en caso de incumplimiento, interpretación y aplicación por parte de la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- de la presente Convención, pactos o laudos arbitrales .



- c. Conocer e intervenir de las sanciones mayores a treinta (30) días que imponga la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- a un trabajador o trabajadores, incluyendo el despido.

ARTÍCULO 110.

TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO - INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO -

El Tribunal de Arbitramento estará conformado por dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes nombrados por la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal-, dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes nombrados por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la misma Oficina Principal, y un quinto (5o.) miembro que será designado por el Ministerio de Trabajo, entre sus Abogados de reconocida trayectoria e imparcialidad en el manejo de los asuntos laborales:

PARAGRAFO 1o.- Dentro de los treinta (30) días siguientes al depósito de la Convención se reunirán los representantes de la Empresa y del Sindicato, con el fin de solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el nombramiento del Arbitro que reúna las condiciones anteriormente señaladas.

PARAGRAFO 2o.- El Fallo del Tribunal de Arbitramento deberá constar por escrito y en Acta de la audiencia en que se produjo. El Acta será levantada por la Secretaria del Tribunal, quien además, notificará el Fallo a las partes por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se produzca. El Fallo del Tribunal deberá producirse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que se conozca el asunto pero dicho término puede ser prorrogado por acuerdo de las partes. El Fallo del Tribunal de Arbitramento tendrá el carácter de cosa juzgada, pero contra dichas decisiones será procedente la interposición del recurso de homologación de que trata el Artículo 141 del Código Procesal del Trabajo.

PARAGRAFO 3o.- El Tribunal de Arbitramento se reunirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de notificación personal efectuada por la secretaria del mismo. El Tribunal de Arbitramento no estudiará los casos que se inscriban con posterioridad a los noventa (90) días calendario, en caso de despido y de sesenta (60) días calendario para los demás casos, después de ocurrido el



hecho que ocasione el reclamo.

Quando un reclamo inscrito en la Secretaría del Tribunal de Arbitramento no pueda ser estudiado por éste, por inasistencia de una de las partes a tres (3) sesiones consecutivas, se entenderá que la parte ausente ha renunciado el derecho de intervención y por lo tanto quedará fallada en la forma que lo considere conveniente la parte asistente.

PARAGRAFO 4o. El Tribunal de Arbitramento sustituye a la jurisdicción ordinaria del trabajo en el conocimiento y decisión de los asuntos asignados a su competencia, pero una vez agotado el recurso mencionado, el trabajador puede recurrir ante la justicia ordinaria en demanda de sus derechos.

PARAGRAFO 5o. Los miembros del Tribunal de Arbitramento, serán designados por la Empresa y la Junta Directiva del Sindicato, ejercerán sus funciones hasta tanto sean substituídos. El Tribunal de Arbitramento, tendrá una Secretaría sin voz ni voto, que será nombrada por la Comisión en pleno, su período será de un (1) año y dicha asignación será de forzosa aceptación.

La Secretaría en los días en que sesione la Comisión, no tendrá otras funciones distintas a las que este Tribunal le señale.

PARAGRAFO 6o. El Tribunal de Arbitramento será convocado por la Secretaría del mismo, mediante comunicación por escrito, señalando hora y fecha de la reunión. La citación se hará a cada uno de los integrantes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la inscripción del reclamo.

PARAGRAFO 7o. Las decisiones del Tribunal de Arbitramento serán por mayoría de votos y de forzoso cumplimiento. El Tribunal de Arbitramento no podrá tomar decisiones sino en aquellas reuniones en que se encuentre la totalidad de los miembros que la componen, salvo lo expresado en el Parágrafo 3o. respecto a inasistencia de una de las partes a tres (3) sesiones consecutivas.

PARAGRAFO 8o. En las decisiones tomadas por el Tribunal de Arbitramento, cuando éstas fueren favorables al trabajador, se procederá como sigue:

- a. Si se trata de despido, el trabajador será restablecido en su cargo y le serán reconocidos y pagados los salarios y prestaciones por todo el tiempo que hubiere estado separado de la Empresa. En los casos en que la sanción de despido sea cambiada por una suspensión o por una multa, solo se reconocerá la diferencia a que haya lugar.



- for*
- b. Si se trata de incumplimiento, interpretación errónea o incoherente aplicación por parte de la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- de la Convención, Pacto o Laudo Arbitral, la Empresa procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto por el fallo del Tribunal de Arbitramento o en su defecto a lo decidido en el recurso de homologación.
 - c. Si se trata de sanciones mayores a treinta (30) días que haya impuesto la Empresa Puertos de Colombia a un trabajador o trabajadores, igualmente se dará cumplimiento al fallo del Tribunal de Arbitramento o en su defecto al recurso de homologación.
 - d. De los documentos que dan origen a la investigación y del acta de descargos solamente se llevará copia a la hoja de vida del trabajador, cuando de las diligencias se desprendan llamadas de atención, sanción o despido. Cuando se produzca una llamada de atención o sanción, de estos documentos llevados a la hoja de vida del trabajador (siempre y cuando no se trate de despidos), éstos tendrán una validez máxima de un (1) año a partir de la fecha de la misma.

A R T Í C U L O 12o.

TERMINO PARA APLICACION DE SANCIONES Y SU NOTIFICACION

1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la Empresa debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del Sindicato. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. La Empresa comunicará por escrito al trabajador, dentro de los ocho (8) días hábiles subsiguientes a la fecha en que fué oído el inculcado en descargos, la decisión a que hubiere llegado. En igual forma y cuando la Empresa decida unilateralmente la cancelación del contrato de trabajo, dispondrá del término de quince (15) días hábiles subsiguientes al de la fecha en que el trabajador fué oído en descargos.
3. Cuando la naturaleza del caso lo requiera las diligencias de descargo del trabajador se hará por escrito mediante acta que llevará la firma de éste, de los representantes del Sindicato que lo asistan y del representante de la Empresa. De los documentos que dan origen a la investigación y del acta de descargo solamente se llevará copia a la hoja de vida del trabajador cuando de las diligencias se desprenda llamada de atención, sanción o despido.
4. En concordancia con el numeral anterior, cuando se produzca una llamada de atención o sanción, de estos documentos llevados a la hoja de vida del



FOLIO 10
10/10/10

personal sindicalizado (siempre y cuando no se trate de despidos) éstos tendrán una validez máxima de un (1) año, a partir de la fecha de imposición de la misma y de acuerdo a la gravedad de la falta.

Cuando haya transcurrido un (1) año, de la última falta disciplinaria, ésta quedará sin valor para efecto de la nueva sanción disciplinaria, - pero se conserva en la hoja de vida el antecedente.

5. La Junta Directiva del Sindicato puede solicitar copias de toda la actuación cumplida en investigaciones de orden laboral que se sigan contra sus afiliados, bajo la promesa formal de guardar la reserva de la misma.

A R T Í C U L O 13o.

RECLAMOS INDIVIDUALES

Los reclamos individuales de los trabajadores oficiales sindicalizados se tramitarán conforme al siguiente procedimiento:

- a) El trabajador presentará su reclamo en forma escrita dentro de los siete (7) días hábiles siguientes al hecho que motiva el reclamo, ante su superior inmediato, quien en el término de diez (10) días hábiles deberá resolverlo.
- b) Si el reclamante no ha obtenido respuesta del superior inmediato, o ésta no le satisface, podrá recurrir sólo o en asocio de un representante de la Junta Directiva del Sindicato ante el respectivo Subgerente o Director de Oficina, quien dispondrá de dos (2) días hábiles para dar respuesta, prorrogables por dos (2) días más de acuerdo con el interesado.
- c) Si el trabajador no quedare conforme con lo decidido del procedimiento anterior, inscribirá su reclamo ante el Sindicato dentro de dos (2) días hábiles siguientes por escrito, para que sea tramitado por la Comisión Estatutaria de Reclamos o el Tribunal de Arbitramento de que hablan los Artículos 9o. y 10o. del presente Convenio.



y deba ser reemplazado, lo será por un trabajador de la Oficina Principal que desempeñe un cargo preferencialmente en la categoría inmediatamente anterior (entendiéndose por preferencialmente, el ordenamiento jerárquico que debe tenerse en cuenta entre las posiciones superiores y las inferiores dentro de la planta de personal) dando prelación al trabajador del área respectiva, y asignándosele a éste el salario correspondiente al cargo a reemplazar a partir del mismo día en que sea encargado. Estos encargos se harán por escrito y mediante novedad de personal'.

PARAGRAFO 1o.- El trabajador encargado inicialmente, dejará el encargo únicamente por reintegro del titular, a menos que exista solicitud expresa del encargado en sentido contrario o que a juicio del superior inmediato no diere los resultados esperados dentro del plazo de sesenta (60) días o que sea promovido a un cargo de igual o superior categoría dentro del escalafón en la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal-.

PARAGRAFO 2o.- En caso de producirse la vacante definitiva, el trabajador que esté desempeñando el cargo como encargado, tendrá prelación en igualdad de condiciones sobre otros candidatos, pasados los treinta (30) días de estar desempeñándolo y se entenderá designado en propiedad si viere desempeñándolo por más de sesenta (60) días. Estos términos se contarán a partir de la fecha del encargo.

PARAGRAFO 3o.- 1) Toda promoción de un trabajador de clasificación menor dentro del escalafón a una superior, estará sujeta a un período de prueba cuya duración máxima será de sesenta (60) días.

2) Si durante este lapso el trabajador no diere resultado satisfactorio en el desempeño del nuevo cargo a juicio del superior inmediato, quien deberá informarlo oportunamente por escrito, volverá a la posición que anteriormente ocupaba.

A R T I C U L O 17o.

PROMOCIONES Y ASCENSOS

Quando en los cargos de la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- se presentare una vacante por cualquier causa, en cualquier categoría del escalafón, la Empresa debe llamar a concurso a los trabajadores de las categorías preferencialmente anteriores (entendiéndose por preferencialmente, el ordenamiento jerárquico que debe tenerse en cuenta entre las posiciones superiores y las inferiores).



ARTÍCULO 140.

COMUNICACION ESCRITA DE LAS DECISIONES

Las decisiones tomadas por la Gerencia, las Subgerencias, las Oficinas Asesoras, las Divisiones o las personas designadas por ellos sobre los reclamos de índole laboral, serán comunicadas por escrito, tanto al trabajador como al Sindicato a más tardar un (1) día después de producirse la decisión definitiva.

ARTÍCULO 150.

RECLAMOS SOBRE PRESTACIONES SOCIALES Y POR DESPIDOS

Los reclamos sobre prestaciones sociales y por cancelación unilateral del contrato de trabajo, se tramitarán en la forma siguiente :

- a) El trabajador en asocio de un representante de la Junta Directiva del Sindicato presentará su reclamo por escrito ante la Subgerencia de Relaciones Industriales. La Subgerencia de Relaciones Industriales para resolverlo se sujetará a los términos consagrados en el Literal b) del Artículo 13 del presente convenio, y
- b) Si no le fuere resuelto dentro de los términos fijados o la respuesta no le satisface, procederá en la forma prevista en el literal c) del Artículo 13 del presente convenio.

PARAGRAFO .- En los casos de despido, el trabajador podrá si así lo desea, presentar el reclamo ante el Tribunal de Arbitramento de que trata el artículo 190., en la forma prevista en el literal c) del artículo 130., dentro de los dos (2) días subsiguientes a la fecha en que le fué notificada la cancelación del contrato.

ARTÍCULO 160.

REEMPLAZOS TEMPORALES

Quando se presente la circunstancia de que un trabajador se retire temporalmente del cargo por vacaciones, licencias, incapacidad por enfermedad u otra causa



res dentro de la planta de personal), hasta llenar las vacantes con los trabajadores de las categorías inferiores, y en caso de no existir personal calificado en la Oficina Principal, la Empresa llenará la vacante mediante la transferencia de personal apto de los Terminales o mediante enganche, prefiriéndose a los primeros.

Para el lleno de las vacantes la Empresa establece como medio de selección, el sistema de concurso observando las pautas trazadas en el presente artículo.

En los ascensos se tendrán en cuenta los siguientes factores :

- a) Competencia e idoneidad para el desempeño del cargo.
- b) Tiempo de servicio en la Empresa .
- c) Aprobación del curso sobre el oficio cuya vacante va a ser provista.
- d) Conducta y disciplina .

En igualdad de condiciones para los factores mencionados, primará el factor antigüedad.

La Empresa informará oportunamente al sindicato la fecha, hora y sitio en el cual habrán de celebrarse los respectivos concursos, los cuales se harán con base en cuestionarios previamente elaborados por la Empresa y elegidos al azar por uno de los participantes. Así mismo la Empresa informará al interesado y al Sindicato en un plazo máximo de siete (7) días hábiles el resultado del mismo, produciendo a la vez la novedad respectiva.

Cuando un trabajador sea promovido de una categoría a la inmediatamente siguiente no se le podrá asignar el salario correspondiente al nivel de enganche de esa categoría inmediatamente superior, sino un salario superior al de enganche .

En caso de creación de nuevos cargos, estos se calificarán e incluirán dentro de la categoría respectiva del escalafón existente y para su provisión se procederá en la forma prevista en este artículo.

PARAGRAFO .- De los casos contemplados en este artículo, se exceptúan aquellos cargos fuera del escalafón que deben ser provistos por enganche directo, de acuerdo con las facultades estatutarias y legales de la Empresa; sin embargo la Empresa preferirá a aquellas personas que habiendo sido becadas por la misma concluyan sus estudios universitarios.



ARTÍCULO 18o.

CURSOS DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO

A partir del 1o. de Enero de 1975 y en adelante la Empresa se compromete a desarrollar a todos los niveles, programas de capacitación y entrenamiento, dándole prioridad a los oficios básicos de la Empresa.

Para el fiel desarrollo de estos programas, es necesario que la Empresa facilite todos los medios adecuados (aulas, proyectores, películas, grabadoras, instructores, libleros, etc.). Los cursos serán obligatorios para los trabajadores que los necesiten y la Empresa concederá los permisos remunerados a que haya lugar para que éstos se realicen, como también a los instructores, si son de la Empresa.

La Empresa se compromete a darle prelación en las promociones a los trabajadores que hayan realizado los cursos correspondientes a los oficios motivo de las promociones.

El Sindicato colaborará activamente para que los cursos se realicen y los jefes o trabajadores altamente calificados estarán en la obligación de impartir instrucciones a los subalternos que las necesiten para la buena marcha de las labores de la Empresa.

ARTÍCULO 19o.

ESCALAFÓN

La Empresa se compromete a revisar anualmente, a más tardar el 30 de Marzo de cada año, la evaluación de los cargos de los trabajadores de la Oficina Principal.

PARAGRAFO 1o.- La revisión de evaluación de los cargos consistirá en una confrontación de las funciones que en el momento de la revisión constituyen el cargo, con las que sirvieron de base para la evaluación vigente en la fecha. En caso de variación de las funciones o responsabilidades se procederá a hacer una nueva evaluación del cargo dentro de los treinta (30) días siguientes, y de acuerdo con los resultados de ésta, la Empresa ubicará el cargo dentro del escalafón en la categoría y nivel que le corresponda.



PARAGRAFO 2o.- La Empresa tendrá en cuenta a los trabajadores que fueron clasificados en los niveles "F" del escalafón vigente para la Oficina Principal cuando empezó la vigencia de éste y que todavía permanezcan en el mismo nivel "F". Esto con el objeto de que tales trabajadores sean tenidos en cuenta para ascensos y promociones, con prelación sobre otros trabajadores, pero siempre que aquellos (los del Nivel "F" inicial) llenen el requisito de idoneidad para el desempeño de nuevos cargos, o para los ascensos.

PARAGRAFO 3o.- El Comité de Escalafón y Salarios, o el Comité de Evaluación de Cargos o el Comité que cree la Empresa contará con un (1) representante del Sindicato.

PARAGRAFO 4o.- En casos de retiros del escalafón la Empresa garantiza que el trabajador afectado no sufrirá desmejoras en sus condiciones salariales o prestacionales.

A R T I C U L O 2o.

L I Q U I D A C I O N D E C E S A N T I A S

La Empresa Puertos de Colombia se obliga a liquidar dentro de los primeros veinte (20) días del mes de Enero de cada año todas las cesantías al personal de trabajadores de la Oficina Principal que estén comprometidas con el Fondo de Empleados Colpuertos y Cavecol para cancelar préstamos de vivienda y entregará dichas sumas a los mismos fondos, en concordancia con el Literal d) del Artículo 19 del Decreto 3118 de 1968.

Este pago se hará por la Empresa a los Fondos de Empleados o a cualquier otra entidad de préstamos, capitalización, ahorro y consumo, previa autorización escrita del trabajador cuya cesantía se deba entregar y con el lleno de los demás requisitos legales.

La Empresa entregará las sumas de que trata este artículo dentro de los noventa (90) primeros días de cada año.

A R T I C U L O 21o.

A C U E R D O P A R A L A T E R M I N A C I O N D E L C O N T R A T O D E T R A B A J O

Las partes convienen en que si media acuerdo entre la Empresa, el trabajador y



El presente acuerdo se firmó en la ciudad de San Juan, Puerto Rico, a los _____ días del mes de _____ de _____.

el Sindicato, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo siempre que la Empresa reconozca al trabajador las siguientes sumas :

Hasta por un (1) año de trabajo, cuarenta y cinco (45) días de salario.

Más de un (1) año, pero menos de seis (6), veinte (20) días de salario adicional por cada año o fracción de año de servicios, subsiguientes al primero.

Seis (6) años o más pero menos de diez (10) años treinta y cinco (35) días de salario adicional por cada año o fracción de año de servicio, subsiguientes al primero .

Diez (10) años o más de servicios, cincuenta (50) días de salario adicional por cada año o fracción de año de servicios subsiguientes al primero.

En ningún caso se entenderá que la aplicación de este artículo puede ser facultad unilateral de la Empresa.

A R T I C U L O 22o.

SUSTITUCION PATRONAL

En caso de desaparecer Puertos de Colombia -Oficina Principal- la entidad oficial o privada que asuma los fines de ésta responderá por todas las obligaciones contractuales y prestaciones, de conformidad con lo que establece la legislación laboral al respecto.

El antiguo y nuevo patrono y los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia "SIATRAPOCOL" pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero dichos acuerdos no pueden afectar los derechos consagrados a favor de los trabajadores en la presente Convención. La sustitución de un patrono por otro no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existente.

A R T I C U L O 23o.

VIGENCIA DE LA CONVENCION

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1986, y todas sus disposiciones tendrán aplicación a partir de la firma de la



presente Convención Colectiva de Trabajo, excepto aquellos artículos que tengan incidencia salarial y los artículos relacionados con Auxilio de Educación y Becas Universitarias y Técnicas, los cuales serán retroactivos a partir del 1o. de Enero de 1985.

A R T I C U L O 24o.

E D I C I O N

La Empresa se compromete a editar en folleto tamaño bolsillo (bolsilibros), quinientos (500) ejemplares de la presente Convención Colectiva de Trabajo en el término de cuarenta y cinco (45) días, previa revisión a la edición por parte del Sindicato.

A R T I C U L O 25o.

DOMINGOS Y FIESTAS

Los trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal-, mientras subsista el actual horario de trabajo gozarán del día sábado como día no laborable y además de los domingos, de los siguientes días de fiesta no laborables:

1o. y 6 de Enero
19 de Marzo
Jueves y Viernes Santos
1o. de Mayo
Jueves de la Ascensión
Jueves de Corpus
29 de Junio
1o. de Julio (día clásico de la Empresa)
20 de Julio
7 y 15 de Agosto
12 de Octubre
1o. y 11 de Noviembre
8 y 25 de Diciembre

PARAGRAFO :

Para efectos de este Artículo, las partes acuerdan dar aplicación a la Ley 51 de 1983, respecto del traslado a los días festivos de algunos de los días festivos antes relacionados.



1985
SINDICATO DE TRABAJADORES DE PUERTOS DE COLOMBIA
OFICINA PRINCIPAL
BOGOTÁ

PARAGRAFO .- Para el año de 1975 y en adelante en relación con los días 24 y 31 de Diciembre de este año, y posteriores, se acuerda el siguiente tratamiento :

Las personas que estén trabajando normalmente sin disfrutar de vacaciones los días antes señalados de estos años, no laborarán ni el 24 ni el 31 de Diciembre, los cuales se pagarán en forma habitual. Las personas que estén disfrutando de vacaciones en tiempo en los días 24 y 31 de Diciembre tendrán derecho a la liquidación y pago y al disfrute de dos (2) días más de vacaciones como compensación por esos días 24 y 31 de Diciembre .

A R T I C U L O 26o.

DERECHOS ADQUIRIDOS

Los artículos denunciados de la presente Convención Colectiva, que no sean modificados o sustituidos y que por lo demás no contraríen los intereses de los trabajadores, se consideran inmodificados o incorporados a ésta .

Aunque la presente Convención sustituya en todas sus partes los anteriores - pactos convencionales, quedan a salvo los derechos de los trabajadores referentes a reclamaciones por incumplimiento de tales pactos, laudos y convenciones, - los cuales se adelantarán por la vía legal .

C A P I T U L O II

P R E S T A C I O N E S E C O N O M I C A S

A R T I C U L O 27o.

P R E S T A C I O N E S L E G A L E S

Además de las prestaciones sociales que consagra la Ley a favor de los trabajadores o aquellas que en el futuro se establezcan, los trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia, Oficina Principal, gozarán de las que se convienen a continuación :



13

ARTICULO 28o.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

A partir del 1o. de Enero de 1.975 y en adelante la prima de antigüedad que se reconoce por trienios cumplidos a los trabajadores de Puertos de Colombia de la Oficina Principal, se liquidará con base en el salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente. Dicha prima se liquidará en la siguiente forma :

- a) Los trabajadores que cumplan el primer trienio al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague treinta (30) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- b) Los trabajadores que cumplan dos (2) trienios o seis (6) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague cuarenta (40) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- c) Los trabajadores que cumplan tres (3) trienios o nueve (9) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague cuarenta y seis (46) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- d) Los trabajadores que cumplan cuatro (4) trienios o doce (12) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague cincuenta y un (51) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- e) Los trabajadores que cumplan cinco (5) trienios o quince (15) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague cincuenta y seis (56) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- f) Los trabajadores que cumplan seis (6) trienios o dieciocho (18) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague sesenta y un (61) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.



COPIA
 1975
 11/12/75

- g) A los trabajadores que cumplan siete (7) o más trienios o sea veintión años o más, se les dará el mismo tratamiento que para los trabajadores que cumplan seis (6) trienios o dieciocho años.

PARAGRAFO 1o.- A partir de la firma de la presente Convención y en caso de que el trabajador se retire, o sea retirado, o trasladado de la Oficina Principal a otra dependencia de la Empresa, éste tendrá derecho a que se le liquide y pague la parte proporcional del tiempo trabajado.

PARAGRAFO 2o.- Para la liquidación de esta prima se tendrá en cuenta el tiempo de servicio continuo o discontinuo trabajado en la Empresa.

PARAGRAFO 3o.- La prima de que trata el presente artículo fué pactada en Octubre de 1962 y reconocida por primera vez al cumplirse el trienio inicial en 1965. Para los trabajadores que empezaron a laborar antes de la firma de la Convención pactada en Octubre de 1962, se tendrá en cuenta la fecha de ingreso de estos trabajadores para efectos de liquidación y pago de esta prima.

Esta prima se liquidará en la misma forma como se liquida el auxilio de cesantía.

A R T I C U L O 29o.

PRIMA DE TRASLADO

La Empresa reconocerá al trabajador que sea trasladado a un municipio distinto de la sede habitual de su trabajo, una suma igual a un (1) mes de salario mensual que devengue en el momento del traslado, sin perjuicio del reconocimiento y pago de aquellos gastos que por Ley deben ser cubiertos y pagados, como son: traslado de muebles y enseres y transporte adecuado de la familia.

El trabajador únicamente tendrá derecho a esta prima, cuando no medie más de una solicitud de traslado hecha por él durante el año inmediatamente anterior.

A R T I C U L O 30o.

PRIMAS SEMESTRALES

La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores cada año, dos (2) meses de salarios como primas semestrales, pagaderas en la forma siguiente:



1965 10 10

- a) Un (1) mes de salario en los primeros quince (15) días del mes de Junio de cada año, y
- b) Un (1) mes de salario en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año.

La prima de Junio se liquidará y pagará con base en los salarios devengados por el respectivo trabajador durante el lapso comprendido entre el 1o. de Diciembre y el 31 de Mayo de cada año.

La prima de Diciembre se liquidará y pagará con base en los salarios devengados por el respectivo trabajador durante el lapso comprendido entre el 1o. de Junio y el 30 de Noviembre de cada año.

Cuando un trabajador no alcance a laborar el semestre correspondiente completo se pagará la prima proporcional si ha laborado por lo menos treinta (30) días en dicho semestre.

A R T I C U L O 31o.

BASE DE LIQUIDACION DE LAS PRIMAS SEMESTRALES

Para efectos de liquidación y pago de las primas de que trata el Artículo 30 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se tendrá en cuenta además del sueldo básico todo lo que el trabajador haya percibido durante el semestre inmediatamente anterior, sea cualquiera la denominación que se adopte como primas (excluyendo la que trata el Artículo anterior), bonificaciones, sobresueldos, auxilios habituales, viáticos, valor del trabajo suplementario de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio y todos aquellos elementos constitutivos de salario que en el futuro señale la ley.

Para efectos del reconocimiento y pago de las primas semestrales, vacaciones y cesantías, se tendrá en cuenta el tiempo que el trabajador permanezca incapacitado y los valores recibidos por tal concepto.

A R T I C U L O 32o.

V A C A C I O N E S

Para efectos de las vacaciones anuales, la Empresa reconocerá los sábados como



días no laborables .

Quando un trabajador lleve seis (6) meses o más, o ciento ochenta (180) días o más al servicio de la Empresa, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario o involuntario, al pago de las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en el periodo respectivo.

Para la liquidación de las vacaciones, la Empresa computará todos los valores percibidos por el trabajador en el año inmediatamente anterior.

Se liquidará en la misma forma como se liquide el auxilio de cesantía .

A R T I C U L O 33o.

PRIMA DE VACACIONES

La Empresa pagará una prima de vacaciones, equivalente a quince (15) días de salario por cada periodo un (1) año cumplido y al momento del disfrute de las mismas en dinero efectivo.

Esta prima incluye la establecida por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 174 de 1975. Si por cualquier causa los trabajadores tuvieran que contribuir al Fondo Pro-Vacacional con los tres (3) días de que habla el citado decreto, la Empresa asumirá esta obligación .

PARAGRAFO .- Cuando se reconozcan las vacaciones en dinero serán liquidadas y pagadas en la misma forma como se hacen cuando se disfrutan en tiempo ; igualmente en caso de retiro se les reconocerá y pagará la parte proporcional de la prima que le corresponda.

A R T I C U L O 34o.

AUXILIO DE EDUCACION

La Empresa reconocerá a los trabajadores y pensionados tanto por jubilación o invalidez de la Oficina Principal, un auxilio por cada uno de los hijos que - adelanten estudios preescolares, de primaria, secundaria o su equivalente, -



universitaria o su equivalente, en la forma siguiente :

1. Pre-escolar: Dos (2) años por cada hijo, kinder y transición, la suma de UN MIL OCIENTA PESOS (\$1.080.00) Moneda Corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de UN MIL OCIENTA PESOS (\$1.080.00) moneda corriente cada una, para el año de 1.985. Para el año de 1.986 se pagará por concepto de matrícula UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS - - (\$ 1.296.00) moneda corriente y diez (10) mensualidades de UN MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS (\$ 1.296.00) moneda corriente cada una .
2. Primaria : La suma de UN MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS (\$1.560.00) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de UN MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS (\$ 1.560.00) moneda corriente cada una para el año de 1.985. Para el año de 1.986 se pagará por concepto de matrícula - UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS (\$ 1.872.00) moneda corriente y - diez (10) mensualidades de UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS(\$1.872.00) moneda corriente cada una.
3. Secundaria o su equivalente : (Comercio, Artes y Oficios, o cualquier otro u otros cursos que capaciten al estudiante en remplazo de la secundaria) . La suma de UN MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$1.920.00) moneda corriente - por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de UN MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$ 1.920.00) moneda corriente cada una para el año de 1.985. Para el año de 1.986 se pagará por concepto de matrícula DOS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$ 2.304.00) moneda corriente y diez (10) mensualidades de DOS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$ 2.304.00) moneda corriente cada una.
4. Universitaria o su equivalente : (Todos los cursos en los cuales se requiera haber cursado la secundaria, sea cualquiera el nombre que se le dé a los citados cursos) . La Empresa pagará la cantidad de diez (10) mensualidades de TRES MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 3.240.00) moneda corriente cada una, o dos (2) cuotas semestrales de DIECISEIS MIL DOSCIENTOS PESOS - (\$16.200.00) moneda corriente cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$32.400.00) moneda corriente , según el caso, para el año de 1.985 .
Para el año de 1.986 la Empresa pagará la cantidad de diez (10) mensualidades de TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$ 3.888.00) moneda corriente cada una, o dos (2) cuotas semestrales de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS (\$19.440.00) moneda corriente cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de TREINTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS (\$ 38.880.00) moneda corriente, según el caso.



10-10-85
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
CARTERA DE EDUCACIÓN

PARAGRAFO 1o.- a) El trabajador queda en libertad de matricular a sus hijos en el establecimiento educativo que estime conveniente. Para tener derecho al auxilio para la educación preescolar, primaria, secundaria o su equivalente, y universitaria o su equivalente: el aspirante solamente necesitará de la aprobación del año inmediatamente anterior.

b) El alumno perderá el derecho a los auxilios de que trata el presente Artículo, en el año siguiente a aquel en que no hubiere aprobado el curso.

c) Para tener derecho a percibir el auxilio, el trabajador deberá presentar a la Empresa el certificado de matrícula.

Este auxilio se pagará por mensualidades.

Los auxilios se pagarán tanto para alumnos matriculados en colegios privados como oficiales.

d) La inasistencia a las clases o pérdida del respectivo año lectivo por enfermedad debidamente comprobada por los médicos de la Empresa, no ocasionará la pérdida del o de los auxilios mensuales a que haya lugar.

PARAGRAFO 2o.- El auxilio contemplado en este artículo no será factor de salario.

A R T I C U L O 35o.

BECAS UNIVERSITARIAS Y TECNICAS

La Empresa establecerá becas para educación universitaria, carreras intermedias y estudio de secundaria para los trabajadores dependientes de la Oficina Principal en la siguiente forma:

Los trabajadores que aprueben los estudios secundarios, automáticamente tendrán derecho o gozarán de la correspondiente beca universitaria si continúan sus estudios universitarios.

Becas Universitarias y Técnicas: Se establecerán becas para Ingeniería Civil, Arquitectura, Economía, Derecho, Medicina, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Transporte, Ingeniería de Sistemas, Finanzas, Administración



de Empresas, Contaduría y otras similares incluyendo las que tenga establecida la Escuela Superior de Administración Pública.

Para tener derecho a estas becas, el trabajador deberá presentar a la Empresa, antes de finalizar el correspondiente periodo académico, el certificado de matrícula.

Las becas técnicas así como las universitarias deberán tener relación con los oficios existentes en la Empresa y se adjudicarán por un número máximo de veinte (20). Quedan excluidas las becas para especialización de los estudios universitarios arriba mencionados, los que se tratarán en el parágrafo de este artículo.

En todos los casos de otorgamiento de becas la Empresa deberá dar preferencia a los candidatos de mayor antigüedad en el servicio a Puertos de Colombia.

Las becas universitarias consistirán en la suma de TREINTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 32.400.00) moneda corriente, para el año de 1985 o dos (2) sumas semestrales de DIECISEIS MIL DOSCIENTOS PESOS (\$16.200.00) moneda corriente cada una. Para el año de 1986, la suma de TREINTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA PESOS (\$ 38.880.00) o dos (2) sumas semestrales de DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 19.440.00) moneda corriente cada una.

Becas para educación Secundaria : La Empresa establecerá becas para todos los años de educación secundaria para los trabajadores de la Oficina Principal de la Empresa en Bogotá, por las sumas de UN MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$1.920.00) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de UN MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$ 1.920.00) moneda corriente cada una, para el año de 1985. Para el año de 1986 la Empresa establecerá becas para todos los años de educación secundaria para los trabajadores de la Oficina Principal de la Empresa en Bogotá, por las sumas de DOS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$2.304.00) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de DOS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$ 2.304.00) moneda corriente cada una.

PARAGRAFO .- BECAS DE POST GRADO OTORGADAS POR OTRAS ENTIDADES .- La Empresa concederá permiso remunerado por todo el tiempo requerido a aquellos trabajadores de la Oficina Principal que obtengan becas de post-grado para especializarse con posterioridad a sus estudios universitarios, concedidas por entidades nacionales o extranjeras y para adelantar estudios, bien sea en el país o en el extranjero.



RECEIVED
PUERTOS DE COLOMBIA
1985

El becado continuará gozando de todas las prestaciones pactadas convencionalmente o reconocidas por la ley. El disfrute de una de estas becas en la ciudad de Bogotá no excluye para el trabajador la obligación de prestar el servicio excepto en las horas que demuestre que son tiempo requerido para asistir a clases y demás actividades académicas.

Las becas de especialización (post-grado) deberán tener vinculación directa con las actividades de la Empresa y con los oficios existentes en ella.

Los becarios no podrán exceder de dos (2) y el tiempo de duración de la beca no podrá ser superior a un (1) año. Este plazo de un año se podrá prorrogar sin embargo, en casos especiales y cuando la entidad académica demuestre el rendimiento del alumno y la necesidad de la prórroga.

Sólo serán tenidas en cuenta las becas que llenen los requisitos técnicos y académicos suficientes.

El becario se obliga a firmar un contrato de trabajo con la Empresa por el tiempo igual al de duración de la beca.

En cuanto no sean incompatibles con las especificaciones anteriormente contenidas en este artículo el derecho a disfrutar de las becas aquí contempladas se perderá por las siguientes causas :

1. Pérdida de un semestre o año lectivo, según el caso .
2. Interrupción de los estudios sin justa causa, por el beneficiario .
3. Por expulsión o rechazo de la Universidad, Instituto o Unidad docente.
4. Terminación por cualquier causa del respectivo contrato de trabajo.

Se entenderá que un becario ha interrumpido los estudios sin justa causa cuando se abstenga de matricularse en un semestre o año subsiguiente, o cuando sin causa justificable no siga los estudios del año o semestre iniciado.

Cuando un trabajador goce de una de estas becas llegare a perder el curso por causa debidamente comprobada no perderá este derecho .

A R T I C U L O 36o.

AUXILIO POR ENFERMEDAD

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores ocasionada por enfermedad profesional, no profesional o accidente de trabajo, y a partir de



la firma de la presente Convención Colectiva, el trabajador tiene derecho a que la Empresa le pague un auxilio monetario, así :

- a) Ciento por ciento (100%) de la remuneración directa (sueldo básico más subsidio de alimentación) durante ciento ochenta (180) días y hasta la calificación en caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo. El subsidio de alimentación en este artículo se reconocerá durante los días hábiles.
- b) En caso de enfermedad no profesional el auxilio por enfermedad será del ciento por ciento (100%) de la remuneración directa (sueldo básico más subsidio de alimentación) durante los primeros noventa (90) días y a partir del día noventa y uno (91) las dos terceras (2/3) partes del salario legal .

PARAGRAFO 1o.- En caso de que se determine la pensión de invalidez por enfermedad profesional, no profesional o accidente de trabajo la pensión será del ciento por ciento (100%) del promedio salarial del último año de servicios efectivos.

PARAGRAFO 2o.- Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio o reintegrado a éste, de acuerdo al dictamen del Director del Departamento Médico de la Empresa.

En caso de que el trabajador no esté satisfecho con la medida de la Empresa, - podrá solicitar el concepto de la División Médica Industrial del Ministerio de Trabajo.

Además, la Empresa practicará las liquidaciones de prestaciones sociales que al trabajador le corresponde, de acuerdo con las disposiciones legales.

A R T Í C U L O 37 o.

AUXILIO DE CESANTIA

La Empresa pagará como auxilio de cesantía a sus trabajadores un mes de salario por cada año de servicio o proporcionalmente para las fracciones de año.

Para la liquidación de la cesantía, se tendrá en cuenta, además de la remuneración fija u ordinaria, todo lo que el trabajador haya percibido durante el -



último año de servicio, sea cualquiera la denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, auxilios habituales, viáticos, bonificaciones, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio y todos aquellos elementos constitutivos de salario que en el futuro señale la Ley.

A R T I C U L O 38o.

SUBSIDIO FAMILIAR ORDINARIO

Para efectos del pago del subsidio familiar la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- se sujetará en un todo a la Ley 21 de 1982 a las normas concordantes, así como a las disposiciones legales que lo reglamente, modifique o aclare.

A R T I C U L O 39o.

SUBSIDIO FAMILIAR EXTRAORDINARIO

Además del subsidio familiar que ordena la Ley, la Empresa pagará en los meses de Julio y Enero, un subsidio familiar extraordinario consistente en el cuatro por ciento (4%) sobre el valor de las primas pagadas a los trabajadores en los meses de Junio y Diciembre de cada año.

A este subsidio tendrán derecho todos los trabajadores cuyos sueldos no fueren superiores al establecido para el Nivel "F" de la Categoría 9 de la escala de salarios vigente para estas Dependencias. En cuanto a los demás requisitos para tener derecho al pago de este subsidio, serán los exigidos por las Leyes vigentes.

A R T I C U L O 40o.

SUBSIDIO DE TRANSPORTE

El subsidio de transporte se seguirá pagando en la forma y condiciones actuales de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

ARTICULO 41o.

SUBSIDIO DE ALIMENTACION

Todos los trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia, Oficina Principal, tendrán derecho durante el año de 1985 a la suma de CIENTO TREINTA Y DOS PESOS (\$ 132.00) moneda corriente, diarios por concepto de Subsidio de Alimentación.

Para el año de 1986 el subsidio será de CIENTO CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$156.00) moneda corriente, diarios.

Se entiende que los trabajadores tendrán derecho a este subsidio únicamente durante los días trabajados por cada uno de ellos.

PARAGRAFO 1o.- Cuando por necesidades del servicio haya que trabajar en Sábado, domingo, o festivos, se le reconocerá al trabajador el pago correspondiente al subsidio de alimentación en dicho día.

PARAGRAFO 2o.- En caso de que la Empresa modifique el horario de trabajo vigente, no se perderá el derecho de subsidio de alimentación de que trata el presente artículo, salvo que la Empresa suministre la alimentación, caso en el cual ésta no podrá tener un valor inferior a dichas sumas.

ARTICULO 42o.

SEGURO DE VIDA

A la muerte de un trabajador, la Empresa pagará a los beneficiarios por él designados y en la porción que él mismo determine o de conformidad con lo ordenado en la Ley al respecto sino hubiere hecho tal designación o determinación, un seguro de vida de acuerdo con la liquidación que se establece seguidamente:

- a) Un (1) mes de salario por cada año de servicio a la Empresa Puertos de Colombia y liquidado en la misma forma como se liquida el valor del auxilio de cesantía, sin que sea inferior en ningún caso a veinticuatro (24) meses de salario.



- 8m
- b) Si la muerte del trabajador ocurre por causa accidental, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior.
- c) El valor del seguro de vida de que trata este Artículo, tendrá los siguientes topos máximos :
1. Para enfermedad no profesional un tope de setecientos mil pesos (\$ 700.000.00) moneda corriente .
 2. Para accidentes que no sean de trabajo un tope de un millón de pesos (\$ 1'000.000.00) moneda corriente.
 3. Para accidentes de trabajo o enfermedad profesional, un tope de un millón doscientos mil pesos (\$1'200.000.00) moneda corriente.

A R T I C U L O 43o.

GASTOS DE ENTIERRO

1. En caso de muerte de un trabajador, la Empresa reconocerá los gastos de entierro, funerales, de bóveda o similares que se ocasionen.
2. En caso de muerte de una de las personas inscritas por el trabajador, - como familiares para el goce de las prestaciones asistenciales de que trata el Artículo No. 49 de la presente Convención, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio por un valor de CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 55.000.00) moneda corriente. Este auxilio se pagará por familiares del trabajador que estén inscritos en el registro de la Oficina Principal aunque no hayan tenido atención por parte del servicio médico de la Empresa .
3. Para efectos del auxilio por muerte de los hijos de los trabajadores, menores de un (1) año, se entenderá que el hecho de haber sido atendidos por los facultativos de la Empresa o médicos particulares durante el periodo prenatal o en el momento del parto, constituye una inscripción automática en la Empresa y ésta reconocerá un auxilio por la suma de QUINCE MIL PESOS (\$ 15.000.00) moneda corriente en el caso de muerte de un niño recién nacido, así inscrito.



4. En caso de niños mortinatos con más de seis (6) meses de gestación, cuya madre esté inscrita en el servicio médico, la Empresa le pagará al trabajador un auxilio por la suma de DIEZ MIL PESOS (\$ 10.000.00) moneda corriente.

A R T I C U L O 44o.

UNIFORME A EMPLEADOS

A cambio de los uniformes cuyo suministro por parte de la Empresa al personal femenino ubicado en la categoría tercera, cuarta, quinta, y sexta y a la secretaria de Gerencia, la Empresa pagará a cada una de estas empleadas en los primeros quince (15) días del mes de Enero de cada año la suma de QUINCE MIL PESOS (\$ 15.000.00) moneda corriente.

El pago de que trata el inciso anterior se hará en la siguiente forma :

- a) El personal que ingrese el primero de Julio y una vez cumplido su periodo de prueba se le pagará el semestre completo de ese año, y posteriores la totalidad de la suma de que trata el presente artículo.
- b) Las empleadas que ingresen el primero de Enero del año inmediatamente posterior y una vez cumplido su periodo de prueba se les pagará el año completo.
- c) Los empleados que se vinculen a la Empresa en los meses de Febrero y subsiguientes tendrán derecho después de pasado el periodo de prueba a la parte proporcional (una doceava parte por cada mes) del año respectivo.

PARAGRAFO 1o.- Para el personal de ascadoras la Empresa entregará en los primeros quince (15) días del mes de Enero y Julio de cada año uniformes y zapatos en igual número y oportunidad como viene haciéndolo hasta ahora, es decir, dos (?) semestralmente.

PARAGRAFO 2o.- La Empresa suministrará al personal de mensajeros, tramitador de documentos, despachador de almacén y choferes o quienes desempeñen las



anteriores funciones, uniformes de paño y zapatos cada seis (6) meses así : dos (2) en Junio y dos (2) en Diciembre de cada año, y además una gabardina la cual será entregada en el mes de Enero de cada año.

Los uniformes y zapatos de que trata este parágrafo serán de obligatoria utilización para el personal aquí mencionado.

PARAGRAFO 3o.- Al personal de enfermeras, auxiliares de enfermería, auxiliares de consultorio médico, auxiliares de consultorio odontológico, ayudantes de laboratorio, bacteriólogas o laboratoristas, y todo el personal paramédico se les suministrará cinco (5) uniformes especiales por año y dos (2) pares de calzado blanco por semestre. A los médicos y odontólogos se les suministrará cinco (5) blusas por año.

A R T I C U L O 45o.

PENSION DE JUBILACION

Todo trabajador que cuente con cincuenta (50) años de edad y veinte (20) de servicios continuos o discontinuos a entidades oficiales o de derecho público, gozará de una pensión mensual de jubilación vitalicia, equivalente al ochenta por ciento (80%) del salario promedio mensual de lo recibido por el trabajador en el último año, incluyendo salarios ordinarios, primas, bonificaciones, viáticos, etc. que constituyen salario en la misma forma como se liquida la cesantía.

PARAGRAFO 1o.- El trabajador con veinte (20) años o más de servicio a entidades oficiales o de derecho público y que preste sus servicios a Puertos de Colombia -Oficina Principal- si llegare a fallecer, sus familiares tendrán derecho a recibir la pensión de jubilación, siempre y cuando acrediten este derecho, de acuerdo a la ley. Esta pensión de jubilación será equivalente al ochenta por ciento (80%) del salario promedio mensual de lo devengado o causado en el último año de servicios .

PARAGRAFO 2o.- El trabajador que habiendo llenado los requisitos exigidos para obtener el anticipo de jubilación llegare a fallecer, tendrán derecho sus familiares a que automáticamente se decrete la pensión plena sin perjuicio



16-11-1964
SECRETARÍA DE SALUD
BOGOTÁ

de las obligaciones contraídas por éste para el reintegro de dicho anticipo.

PARAGRAFO 3o.- La compatibilidad entre el goce de la pensión de jubilación y el recibo del auxilio de cesantía se regirá por las normas legales vigentes para esta materia y las que en el futuro se dicten.

PARAGRAFO 4o.- Los trabajadores de la Oficina Principal de Puertos de Colombia que hubieren prestado servicios por veinte (20) años a la fecha de retiro y que no hayan cumplido cincuenta (50) años de edad, tendrán derecho a un anticipo a cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación, siempre y cuando lleven cinco (5) años de servicio a la Empresa, el cual se otorgará y se cancelará conforme se establece a continuación:

- a) El trabajador que tenga menos de cincuenta (50) años y más de cuarenta y ocho (48) años de edad al momento del retiro, recibirá un anticipo equivalente a dieciocho (18) mensualidades de salario, el cual se pagará en el momento en que el trabajador acredite las condiciones acordadas. Este anticipo será cancelado en cuarenta y ocho (48) descuentos mensuales iguales a partir del momento en que el trabajador comience a gozar de la pensión de jubilación.
- b) El trabajador que tenga menos de cuarenta y ocho (48) años de edad al momento del retiro, recibirá un anticipo equivalente a veinte (20) mensualidades de salario, el cual se pagará en el momento en que el trabajador acredite las condiciones acordadas. Este anticipo será amortizado en cuarenta y ocho (48) descuentos mensuales iguales a partir del momento en que el trabajador comienza a gozar de la pensión de jubilación.

PARAGRAFO 5o.- Los trabajadores que perciban anticipo de pensión de jubilación seguirán gozando de los servicios médicos asistenciales igual que sus familiares, siempre y cuando hubieron trabajado en la Empresa Puertos de Colombia -Oficina Principal- por un mínimo de diez (10) años y no recibieren estos beneficios por vinculación de trabajo en otra entidad.

A R T I C U L O 46o.

PENSIONES PROPORCIONALES POR DESPIDO INJUSTO

El trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para la Empresa durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos



o discontinuos, anteriores o posteriores a la firma de la presente Convención, tendrán derecho a que la Empresa lo pensione desde la fecha de su despido si para entonces cuenta con cincuenta y cinco (55) años de edad o más, o desde la fecha en que cumpla los cincuenta y cinco (55) años con posterioridad al despido.

PARAGRAFO 1o.- Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios prestados en la misma forma que para el caso anterior, la pensión principiará a pagarse desde la fecha del despido, si hubiere cumplido para esa fecha cincuenta (50) años de edad o cuando los cumpla.

Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente tendrá derecho a pensión pero sólo cuando cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad.

PARAGRAFO 2o. La cuantía de la pensión que debe reconocérsele al trabajador en los casos de que trata este artículo será directamente proporcional al tiempo de servicio, respecto a la que le habría correspondido al mismo en caso de reunir los requisitos del Artículo No. 45 de la Convención y liquidación con base en el porcentaje señalado en el mismo artículo.

PARAGRAFO 3o. Este artículo solo se aplicará para las personas que hayan cumplido más de diez (10) años y menos de quince (15) años al servicio de Puertos de Colombia y la proporcionalidad se liquidará teniendo en cuenta el tiempo de servicios continuos o discontinuos a la Empresa.

PARAGRAFO 4o. La pensión proporcional por despido injusto no es aplicable a quienes hayan cumplido el requisito de veinte (20) años de servicios. A este personal se le aplicará el régimen establecido para la pensión de jubilación, consagrado en el Artículo 45 de esta Convención.

ARTICULO 47 o.

PENSION DE INVALIDEZ

Los trabajadores de Puertos de Colombia - Oficina Principal - gozarán de una pensión mensual por invalidez equivalente al ciento por ciento (100%) del promedio



500 mensual de lo devengado en el último año de servicios efectivos cuando en concepto de los médicos de la Empresa hayan perdido más del sesenta y seis - por ciento (66%) de su capacidad laboral. Esta pensión se pagará durante el tiempo que dure la invalidez y el pensionado queda obligado a someterse a los tratamientos y prescripciones médicas que dictaminen los facultativos de la Empresa. Si el médico Jefe de la Empresa determina que existe una invalidez sin ninguna posibilidad de recuperación antes de cumplir los ciento ochenta (180) días de incapacidad, desde la fecha del dictamen, comenzará a reconocérsele y pagársele la pensión de invalidez.

La pensión de invalidez, será aplicada y reconocida por la Empresa en caso de enfermedad profesional y no profesional y en caso de accidente.

A R T I C U L O 48o.

REGIMEN PENSIONAL PARA INGRESOS DE PERSONAL POSTERIORES - AL CINCO (5) DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y DOS (1982)

Todo trabajador que haya prestado sus servicios a la Empresa -Oficina Principal- durante veinte (20) años continuos o discontinuos con posterioridad al cinco (5) de Febrero de mil novecientos ochenta y dos (1982) y cuente con cincuenta y cinco (55) años de edad, tendrá derecho a gozar de una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al ochenta por ciento (80%) del promedio mensual de los salarios devengados por el peticionario durante el último año que prestó sus servicios.

La pensión se hará exigible una vez se hayan llenado los requisitos de edad y tiempo de servicios estipulado en este artículo.

PARAGRAFO 1o.- El peticionario que no reúna estos requisitos obtendrá su pensión de acuerdo con lo establecido por la Ley.

PARAGRAFO 2o.- Aquellos trabajadores que ingresen con posterioridad al 5 de Febrero de 1982 tendrán derecho a un anticipo por cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación, siempre y cuando hayan laborado veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos al servicio de la Empresa Puertos de Colombia.



La cuantía de dicho anticipo será la siguiente :

Para quienes tengan más de 53 años de edad y menos de 55 años de edad, tendrán derecho a un anticipo por cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente a 18 mensualidades de salario promedio. Para los que tienen menos de 53 años de edad tendrán derecho a un anticipo por cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente a 20 mensualidades de salario promedio .

El valor del anticipo recibido se cancelará en 48 cuotas mensuales iguales, a partir del momento que adquiriera el status de pensionado.

PARAGRAFO 3o.- Estos trabajadores que perciban el anticipo de jubilación seguirán gozando de los servicios médicos asistenciales igual que sus familiares.

C A P I T U L O III

P R E S T A C I O N E S A S I S T E N C I A L E S

A R T I C U L O 49o.

CONDICIONES DE INSCRIPCION DE FAMILIARES PARA EL GOCE

DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES

Para el goce de los servicios asistenciales consagrados en esta convención, los familiares de los trabajadores y de los pensionados (de acuerdo a lo consagrado en los artículos 51 y 52 de la presente Convención Colectiva de Trabajo) deberán presentar las siguientes pruebas para su inscripción :

- a) Partida de matrimonio o registro civil :
- b) Partida de bautizo o registro civil :
- c) Copia de la última declaración del impuesto sobre la renta, en la cual aparezca el correspondiente sello de presentación ante la Administración Nacional de Impuestos con evidencia de las personas que dependan económicamente del trabajador .



La inscripción de la compañera permanente se hará con el lleno de los requisitos según cada caso.

PRIMERO.- Que el trabajador sea soltero mientras dura la inscripción pero debe acreditar mediante pruebas que lleva más de doce (12) meses conviviendo con la compañera permanente.

SEGUNDO.- Que siendo casado no haya inscrito la esposa legítima; y

TERCERO.- Que habiendo inicialmente inscrito a la esposa legítima demuestre que no hace vida marital con la esposa y que lleva más de doce (12) meses haciendo vida marital con la compañera permanente. Para tal efecto debe acreditar las pruebas que exige la Ley.

En todos los casos debe acompañar copia de la declaración de renta en que aparezca que la esposa o compañera es dependiente del trabajador.

PARAGRAFO 1o.- Para gozar de los servicios asistenciales consagrados en esta Convención, los familiares de los trabajadores deberán inscribirse en el Departamento o División Médica de estas oficinas previo el requisito del examen médico, sin que haya lugar a la renuncia de esta prestación por las afecciones que aparezcan en dicho examen médico.

Quedan igualmente sin efecto las renunciaciones hechas por los familiares hasta la fecha.

PARAGRAFO 2o.- La presentación de los documentos exigidos como pruebas para la inscripción del trabajador o sus familiares, se hará por una sola vez y solamente se exigirá la presentación del documento respectivo cuando se presentare la necesidad de inscribir un nuevo familiar, o cuando la Empresa considere conveniente comprobar que subsistan las condiciones que dan derecho al beneficio.

A R T I C U L O 50o.

SERVICIOS ASISTENCIALES A TRABAJADORES

Todos los trabajadores al servicio de la Empresa en la Oficina Principal ten-



drán derecho a los siguientes servicios asistenciales :

- a) Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y servicios de laboratorio, en todo caso de enfermedad o accidente y todos los elementos que en concepto médico necesite el trabajador para su eficaz - tratamiento y recuperación ;
- b) Asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y servicio de laboratorio para los casos de maternidad ;
- c) Revisión semestral de pulmones, vacunación y servicios de medicina preventiva ;
- d) Servicios odontológicos que comprenden exodoncias, tratamientos de conducto, operatoria, obturaciones en amalgama de plata, porcelana, resinas, radiografías, incrustaciones, prótesis dental, cirugía, operatoria dental, periodoncia. Para los servicios incluidos en este literal que incluyen - materiales, la Empresa pagará al odontólogo el noventa por ciento (90%) del valor de dichos materiales y el diez por ciento (10%) restante a cargo del trabajador. Lo pagará la misma y el trabajador cancelará dicho valor a la Empresa mediante descuentos quincenales en dieciocho (18) meses. Si el servicio que incluye materiales se prestare para un familiar del trabajador, éste pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor de los materiales a través de la Empresa en el mismo plazo.
- e) La Empresa destinará mensualmente la suma de CIENTO MIL PESOS (\$ 100.000,00) moneda corriente, para el pago de servicios de ortodoncia o similares. A criterio del Departamento Médico se expedirán órdenes a los trabajadores y familiares de éstos para esta clase de tratamientos hasta completar la suma de CIENTO MIL PESOS (\$ 100.000,00) moneda corriente, mensuales, en la parte que corresponde pagar a la Empresa. Las sumas no gastadas de este - aporte mensual se acumularán a las mensualidades siguientes con el mismo objeto. La parte que corresponde pagar al trabajador y para este sistema, se cancelará por la Empresa y se descontará al beneficiario en la misma - forma que para los demás trabajos odontológicos que se reglamentan en el presente artículo .
- f) Anteojos a los trabajadores por las siguientes causas:
Enfermedad, accidente o cuando forma parte de un tratamiento o en caso de



CHILE

una intervención quirúrgica, sin que el valor de la montura exceda de un mil trescientos pesos (\$ 1.300.00) moneda corriente .

La Empresa repondrá total o parcialmente los anteojos que se le rompan al trabajador, sin que el valor de la montura sea mayor de un mil trescientos pesos (\$ 1.300.00) moneda corriente .

PARAGRAFO 1o.- En caso de que el trabajador, al ingresar a la Empresa haya renunciado a los anteojos por causa de miopía o presbicia, será de cargo de la misma todos los casos en que el mismo tenga necesidad de anteojos para cualquier otra clase de afección distinta a las renunciadas .

PARAGRAFO 2o.- Puertos de Colombia proporcionará anteojos a los trabajadores que se les haya disminuido su capacidad visual, por cualquier otro motivo, conforme a la prescripción médica pagando el valor total de los lentes , sin que la montura exceda de un mil trescientos pesos (\$1.300.00) moneda corriente.

En caso de agudización del defecto visual (cualquiera que sea) conforme al dictamen médico, pagará la Empresa los nuevos anteojos con el límite para el valor de los aros o montura anteriormente anotados, como también el tratamiento médico a que haya lugar .

LICENCIA DE MATERNIDAD . Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época del parto, remunerado con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso .

LICENCIA POR ABORTO .- La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas, con el salario que devengue en el momento de iniciarse el descanso.

A R T Í C U L O 51o.

SERVICIOS ASISTENCIALES A FAMILIARES

Las prestaciones asistenciales a que se refiere el artículo 50 serán prestadas igualmente a los siguientes familiares que dependan económicamente del trabajador :



10 07 1986
SECRETARÍA DE TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

- a) Padres del Trabajador ;
- b) Esposa o compañera permanente ;
- c) Hijos menores de 18 años ;
- d) Hijos mayores de 18 años que se hallen estudiando o sean incapaces.
- e) Las personas inscritas como beneficiarios de estos servicios por los trabajadores en los Terminales, cuando sean trasladados de éstos a la Oficina Principal , y
- f) Las personas actualmente inscritas en la Jefatura de Personal de la Empresa siempre que continúen bajo la dependencia económica del trabajador.

PARAGRAFO 1o. En el evento de que una empleada o la esposa de un trabajador, prefiera durante todo el embarazo, en caso de obstetricia o en caso de aborto, servicios profesionales distintos a los establecidos por la Empresa, ésta reconocerá y pagará la suma de DIEZ MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$10.800.00) moneda corriente en caso de obstetricia, y SEIS MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$6.800.00) moneda corriente en caso de aborto.

De mediar una situación de emergencia que reclame de servicios médicos , hospitalarios o clínicos diferentes a los contratados o establecidos por la Empresa los gastos respectivos se reconocerán y pagarán con base en la tarifa profesional y de servicios que para este efecto rijan. La Empresa suministrará en todo caso las drogas en el período prenatal , para lo cual la fórmula requerirá del visto bueno de la Jefatura del Departamento Médico, del Subgerente de Relaciones Industriales o a quien él designe .

PARAGRAFO 2o. Los familiares tendrán derecho a disfrutar de los servicios enumerados en este artículo después del fallecimiento del trabajador al servicio de la Empresa, hasta por seis (6) meses.

PARAGRAFO 3o. Los servicios asistenciales consagrados en el Artículo 50 se prestarán en la Oficina Principal y /o en aquellos lugares donde la Empresa tenga establecido servicios médicos. Cuando el trabajador o alguno de sus familiares inscritos en la Jefatura de Personal, por razones de orden médica no pueda trasladarse a un lugar donde la Empresa tenga establecidos servicios médicos, ésta se obliga a reconocerle los gastos ocasionados por atenciones asistenciales , previa autorización del Servicio Médico , para aquellos casos que médicamente no tengan el carácter de urgencias, lo cual comprobará con el certificado médico del galeno que lo atendió.

La inscripción de las personas a cargo del trabajador podrá hacerse en cualquier época y la prestación de que trata este Artículo se prestará por la



Empresa desde la fecha misma de la inscripción. Sin embargo, quien haga la inscripción correspondiente durante su primer año de servicio a la Empresa, presentando los documentos que acrediten el vínculo familiar exigido, tendrá igualmente derecho a las referidas prestaciones.

A R T I C U L O 52o.

SERVICIOS ASISTENCIALES A PENSIONADOS

Los pensionados por jubilación o invalidez y sus familiares, continuarán gozando de las prestaciones asistenciales convenidas en los artículos 50 y 51 de la Convención vigente.

C A P I T U L O I V

S A L A R I O S

A R T I C U L O 53o.

DEFINICION DE SALARIO

Además de todo aquello que constituye salario de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, se entiende por salario de acuerdo con la presente Convención, no solo la remuneración fija u ordinaria sino todo aquello cuanto reciba el trabajador en dinero o en especie y que implique directa retribución de servicios, sea cual fuere la forma de remuneración que se adopte como: primas semestrales, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, subsidios, viáticos en su totali-

dad, vacaciones remuneradas, vacaciones compensadas en dinero, prima de vacaciones, excepto las que se paguen en razón del retiro del trabajador, prima de antigüedad, también los auxilios habituales exceptuando los aportes provenientes de la Empresa para cada socio del Fondo de Empleados, Cavecol o de cualquier otra entidad de Capitalización, Ahorro y Consumo.

A R T I C U L O 64o.

SALARIOS A TRABAJADORES DETENIDOS

Cuando un trabajador sea detenido preventivamente y resultare posteriormente absuelto o sobresado definitivamente, o se dicte el auto de que habla el Artículo 163 del Código de Procedimiento Penal, le serán pagados los salarios correspondientes a los días de la detención y será reintegrado a su cargo habitual en la Empresa.

PARAGRAFO .- Cuando las inculpaciones tengan origen en hechos vinculados al servicio de la Empresa y en defensa de los intereses de ella, tendrá derecho, además, al servicio de abogado por cuenta de la Empresa.



SM

garcia

1954

ARTICULO 55o.

AUMENTO DE SALARIOS

A partir del 1o. de Enero de 1985 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año, la Empresa fijará para el personal sindicalizado los sueldos básicos en la forma siguiente :

ESCALA DE REMUNERACION

OFICINA PRINCIPAL - BOGOTA -

VIGENCIA 1.985

<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL "E"</u>	<u>NIVEL "F"</u>
1	\$ 15.221	\$ 16.413
2	15.701	18.656
3	17.954	21.967
4	20.990	25.602
5	26.096	31.935
6	31.504	36.663
7	37.598	42.900
8	42.471	48.197
9	53.514	58.162

A partir del 1o. de Enero de 1986 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año, la Empresa incrementará para el personal Sindicalizado los sueldos básicos, de que trata la escala de remuneración anterior, en un dieciocho por ciento (18%) quedando esta escala de remuneración de la siguiente manera :

ESCALA DE REMUNERACION

OFICINA PRINCIPAL - BOGOTA -

VIGENCIA 1.986

<u>CATEGORIA</u>	<u>NIVEL "E"</u>	<u>NIVEL "F"</u>
1	\$ 17.961	\$ 19.367
2	18.527	22.014
3	21.186	25.921



CATEGORIA

NIVEL "E"

NIVEL "F"

4	\$ 24.758	5	30.210
5	30.793		37.683
6	37.175		43.262
7	44.365		50.622
8	50.115		56.672
9	63.147		68.631

CAPITULO V

OTROS BENEFICIOS

ARTICULO 56o.

PARTICIPACION A ENTIDADES SINDICALES

Del aumento correspondiente al primer mes, la Empresa descontará a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se benefician de la presente Convención, un cuarenta por ciento (40%) para que sea entregado al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Pueros de Colombia "SINTRAPOCCL" .

ARTICULO 57o.

PERMISOS SINDICALES

La Empresa concederá permisos sindicales remunerados, para aquellos miembros del Sindicato que deban desempeñar comisiones sindicales dentro o fuera de su sede habitual, en los siguientes casos :

- Para redactar, elaborar y discutir pliego de peticiones hasta para cuatro (4) miembros con una duración de dos (2) semanas. En caso necesario la Empresa y el Sindicato convendrán prórrogas suficientes para estos efectos .
- Para asistir a congresos sindicales, encuentros, seminarios, grupo de trabajo o plenums autorizados por la Junta Directiva de "SINTRAPOCCL" o convocados por la Federación o Confederación a las cuales legítimamente se halla afiliado el Sindicato, hasta dos (2) miembros del Sindicato.

- c) Para asistir dentro del país a cursos, seminarios, conferencias, grupos de trabajo, plenums o cualquier evento de capacitación sindical promovidos por Sintrapocol, la Federación o Confederación a las cuales esté afiliado el Sindicato.

Los permisos en mención se concederán a tres (3) miembros del Sindicato, pero la Empresa podrá ampliar discrecionalmente estos permisos para otro miembro de Sintrapocol si la importancia del evento lo justifica y desde luego a petición del Sindicato.

Quando se trate de cursos, seminarios, conferencias o cualquier evento de capacitación sindical en el exterior, autorizado por el Gobierno de Colombia, por Sintrapocol, por la Federación o Confederación a la cual esté afiliado el Sindicato o cualquier otra organización internacional la Empresa reconocerá, - además, un auxilio de CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000,00) moneda corriente cuando la duración del curso, seminario, conferencia o evento sindical sea de veinte (20) días o más días .

Si el evento es menor de veinte (20) días la Empresa solamente reconocerá la suma de DOS MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 2.500,00) moneda corriente, diarios , correspondiente al tiempo de duración. El trabajador que se abstenga de hacer uso de estos permisos continuará desempeñando sus funciones habituales.

- d) Así mismo, la Empresa concederá permisos sindicales remunerados, los que se pagarán con el sueldo básico más una sobre remuneración de CINCO MIL PESOS (\$ 5.000,00) mensuales moneda corriente, para desempeñar cargos directivos en el Sindicato a tres (3) miembros de la Junta Directiva de Sintrapocol.

Los aumentos de sueldo que se pacten convencionalmente serán aplicados solamente a la parte básica del sueldo y no a la sobre-remuneración.

A R T I C U L O 53o.

REINCORPORACION AL TERMINO DE PERMISOS SINDICALES

En los términos a que se refiere el Artículo 52o. el afiliado en goce de permisos

so sindical, tendrá derecho a la finalización de sus funciones sindicales, a ingresar a la misma posición que tenía en la Empresa o a un cargo de igual clasificación dentro del Escalafón.

A R T I C U L O 59o.

PERMISOS A TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho mediante previo aviso dado, telefónica o verbalmente a la División de Personal, o a su Jefe inmediato, cuando se trata de disfrutar de los siguientes permisos remunerados :

- a) Por el nacimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a tres (3) días hábiles de permiso remunerado.
- b) Por el fallecimiento de padres, cónyuges, compañera inscrita, hijos y hermanos, tres (3) días hábiles de permiso remunerado cuando el caso se presente en la misma sede de trabajo y cinco (5) días calendario cuando esto ocurra fuera de ésta.
- c) El trabajador que contraiga matrimonio, tendrá derecho a cinco (5) días hábiles remunerados.

PARAGRAFO .-

Es entendido que el trabajador que haga uso de estos permisos deberá presentar los documentos justificatorios del hecho que motivó el permiso en mención .

A R T I C U L O 60o.

CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO

La Empresa continuará sufragando los gastos que ocasione el sostenimiento del Club Social y Deportivo Colpuertos y de la Colonia Vacacional EL REFRIGERIO ubicada en Melgar (Tolima), como órgano del Club Social y Deportivo Colpuertos, creada mediante personería jurídica propia No. 4494 de 1.977, Julio 4. Las par-



18 JUN 1978
 RECEBIDO
 18 JUN 1978

523 tidas para el mejoramiento de dichas instalaciones corresponderá al programa de inversiones de la Empresa.

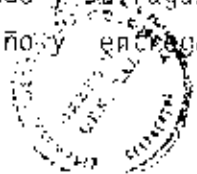
Quiénes orientarán el futuro de la Colonia Vacacional serán tres (3) Representantes de la Empresa Puertos de Colombia nombrados por la Gerencia General, dos (2) representantes de los socios en dicha Colonia elegidos por la Asamblea General de los cuales se nombrará el Fiscal, un (1) representante del Sindicato designado por la Junta Directiva de SINTRAPOCOL.

524 Dentro del mes siguiente de la firma de la presente Convención, deberá realizarse una Asamblea General de Socios con el objeto de introducir a los Estatutos del Club las modificaciones que se requieran y que cuenten con el consentimiento de la Asamblea General según el presente Artículo.

La Junta Directiva someterá los nuevos Estatutos a la Asamblea, para que ésta determine la aprobación de los mismos.

525 PARAGRAFO 1o.- La Empresa concederá permiso remunerado a los trabajadores, dirigentes y deportistas de la rama amateur que hayan sido seleccionados o designados en sus respectivas actividades por las instituciones deportivas oficiales para representar a la Empresa, al Distrito Especial de Bogotá, al Departamento o a la Nación. Así mismo, para viajar fuera del Distrito Especial de Bogotá reconocerá viáticos equivalentes al ciento por ciento (100%) de la tarifa establecida por la Empresa y el valor de los pasajes, cuando éstos no sean sufragados por la entidad deportiva que represente. Dentro del presupuesto anual, la Empresa incluirá la suma mensual de CINCUENTA Y CINCO MIL PESOS (\$55.000.00) moneda corriente, para promover y fomentar entre sus trabajadores, hijos y familiares de éstos, la actividad deportiva, cultural o de sana recreación; previa programación de las actividades a desarrollar durante cada semestre, elaborada entre la Empresa y el Sindicato, representados por las cuatro (4) personas que éstos designen paritariamente.

526 PARAGRAFO 2o.- La Empresa, de acuerdo con la tradición continuará organizando y sufragando las fiestas para los hijos de los trabajadores al final de cada año y entregando los juguetes de aguinaldo para ellos.



ARTICULO 61 o.

ENTIDADES DE AHORRO, CONSUMO Y VIVIENDA

Las partes convienen en mantener las siguientes entidades de ahorro, consumo y vivienda como son el Fondo de Empleados Colpuertos y la Corporación de Ahorro y Vivienda de los Empleados de Puertos de Colombia "CAVECOL" para los trabajadores dependientes de la Oficina Principal como entidades autónomas e independientes y con personería jurídica propias, con el objeto de fomentar la adquisición y mejoras de vivienda para los trabajadores, incrementar el ahorro y establecer servicios de préstamos y consumo.

El Capital de estas entidades continuará integrado por los aportes ordinarios de los trabajadores y de la Empresa.

Los aportes ordinarios de los trabajadores lo constituyen la misma cuantía que han venido aportando hasta la fecha.

Los aportes ordinarios de la Empresa serán, una suma igual al 100 % de los aportes ordinarios mensuales de los afiliados, la cual se distribuirá y se consolidará en su totalidad y a favor de los socios desde su afiliación a cada una de las entidades de ahorros e inversiones existentes.

La Empresa podrá efectuar préstamos al Fondo de Empleados Colpuertos y a "CAVECOL", con destino exclusivo a planes de vivienda, cuyas condiciones en cuanto a garantías, plazos, financiación y montos se estudiarán por parte de las mismas de conformidad con las solicitudes elevadas.

PARAGRAFO 1o. La Dirección y Administración de cada una de las entidades de Ahorro y Consumo estará a cargo de tres (3) representantes nombrados por la Gerencia General y tres (3) representantes por la Asamblea General de dichas entidades, con sus respectivos suplentes. Los representantes de cada una de estas entidades que nombre la Gerencia deberán ser socios de las mismas.

PARAGRAFO 2o. Las partes convienen en que si por cualquier circunstancia dichas entidades desaparecieron, la Empresa continuará haciendo los aportes a los socios mediante uno de estos dos sistemas :

- a. A través de cuentas de capitalización en unidades de poder adquisitivo constante UPAC- o similares.
- b. A través de cualquier entidad de capitalización, ahorro y consumo o fines similares que se organicen por los trabajadores.

En cualquiera de estos dos eventos la obligación de la Empresa seguirá siendo la de hacer aportes a cada trabajador de sumas iguales a las que cada uno ahorra en las entidades de ahorro, tomando el mismo porcentaje y los topes establecidos a la firma de la presente Convención.

PARAGRAFO 3o. Los trabajadores pensionados o que adquirieran este derecho, o que reciben anticipo por pensión de jubilación, podrán seguir aportando a los Fondos de Vivienda la misma cuantía que venían efectuando en la fecha de su retiro. La Empresa aportará igual cantidad, siempre y cuando el extrabajador hubiere trabajado en Puertos de Colombia los últimos cinco (5) años en forma continua como mínimo para adquirir este derecho. Los trabajadores de que trata este parágrafo, efectuarán sus correspondientes aportes en el transcurso de cada mes.

PARAGRAFO 4o. Quienes estén disfrutando de la pensión o del anticipo de pensión de jubilación continuarán aportando al Fondo de Empleados o a Cavecol la cuantía que vienen aportando al momento de la firma de la presente Convención sin que esta cifra sea modificada en el futuro.

PARAGRAFO 5o. Unicamente podrán ser socios de las entidades de que trata el presente Artículo el personal que pertenezca y labore en la Empresa Puertos de Colombia Oficina Principal.

PARAGRAFO 6o. Las partes, a partir de la firma de la presente Convención, propendrán por la existencia de una Entidad de Ahorro, Consumo y Vivienda que agrupe al Fondo de Empleados Colpuertos y a Cavecol; entidad ésta que gozará de los mismos beneficios de la presente Convención.

ARTICULO 62o.

APORTES PARA VIVIENDA

La Empresa destinará el dos por ciento (2%) del valor de la nómina mensual de la Oficina Principal, con destino exclusivo a planes de vivienda.



1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

El dos por ciento (2%) de que habla el párrafo anterior, será distribuido entre el Fondo de Empleados Colpuertos y Cavacol por partes iguales.

Los anteriores aportes de la Empresa aquí establecidos , sustituyen cualquier aporte extraordinario que se pudiera solicitar a la misma y constituirá el capital no distribuible de dichos Fondos .

La reglamentación de los préstamos de que trata el presente Artículo se hará por un Comité integrado paritariamente por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato.

ARTICULO 63 o.

AUXILIO PARA VIVIENDA

Previo estudio de las necesidades, la Empresa Puertos de Colombia dará - apoyo económico a los planes de vivienda que elaboren los Fondos o Entidad que lo sustituya, cuando éstos demuestren que sus recursos son insuficientes para atenderlos . Para este proyecto la Administración establecerá una reglamentación especial.

ARTICULO 64 o.

AUXILIO A LOS CONDUCTORES

La Empresa se compromete a afiliar y cancelar las cuotas correspondientes, por servicio de casa -cárcel al personal que ocupe el cargo de conductor.

ARTICULO 65 o.

AUXILIO A SINTRAPOCOL

La Empresa concederá a SINTRAPOCOL la suma de QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00) M/L mensuales o el equivalente de dos (2) sumas semestrales de NOVENTA MIL PESOS (\$ 90.000.00) M/L cada una para atender los servicios públicos, gastos de administración y demás servicios de mantenimiento, que requie-



ran las instalaciones donde funciona SINTRAPOCOL, para los años 1985 - 1986 .

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá, D.E. a los quince (15) días del mes de Julio del mil novecientos ochenta y cinco (1985) .

Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa PUERTOS DE COLOMBIA -OFICINA PRINCIPAL- y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia "SINTRAPOCOL " 1985-1986 .

POR LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA :

[Signature]
OSWALDO CETINA VARGAS
Negociador

[Signature]
ARISTÓBULO SALCEDO MURILLO
Negociador

[Signature]
JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA
Negociador

Capitán de Nav(r) PLÉXO JOSE GUTIERREZ HELO
Conciliador

POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA, OFICINA PRINCIPAL "SINTRAPOCOL " :

[Signature]
NELSON N. SANABRIA ORTIZ
Negociador

[Signature]
FRANCISCO GARCÉS FERRER
Negociador

RICARDO MACIAS B.
Negociador

[Signature]
LUIS E. MURILLO PENA
Asesor



619

[Handwritten signature]
 HECTOR H. SANABRIA ORTIZ

Conciliador



[Handwritten signature]
 Capitán de Navío (r) JAIPE SANCHEZ CORLES
 GERENTE GENERAL

19 JUL 1967

/msdg.

I N D I C E

C A P I T U L O I

N O R M A S

<u>ARTICULO</u>	<u>T I T U L O</u>	<u>PAGINA</u>
1	Reconocimiento Sindical	3
2	Campo de Aplicación	3
3	Descuentos Sindicales	4
4	Jornada Ordinaria de Trabajo	4
5	Pago de Sueldos	5
6	Exámen Médico y Certificado de Retiro	5
7	Estabilidad en el Cargo	6
8	Comisión Estatutaria de Reclamos	7
9	Comisión Estatutaria de Reclamos - Integración y Funcionamiento-	7
10	Tribunal de Arbitramento	9
11	Tribunal de Arbitramento - Integración y Funcionamiento-	10
12	Término para aplicación de sanciones y su notificación .	12
13	Reclamos Individuales	13
14	Comunicación escrita de las decisiones	14
15	Reclamos sobre prestaciones sociales y por despidos	14
16	Remplazos Temporales	14
17	Promociones y Ascensos	15
18	Cursos de Capacitación y Entrenamiento	17
19	Escafón	17
20	Liquidación de Cesantías	18
21	Acuerdo para la terminación del contrato de trabajo	18
22	Sustitución patronal	19



RECEIVED
1954. 10. 10

ARTICULO	TITULO	PAGINA
23	Vigencia de la Convención	19
24	Excepción	20
25	Domingos y Feriados	20
26	Derechos Adquiridos	21

C A P I T U L O II

PRESTACIONES ECONOMICAS

27	Prestaciones legales	21
28	Prima de Antiquedad	22
29	Prima de Traslado	23
30	Primas Semestrales	23
31	Base de Liquidación de las primas semestrales	24
32	Vacaciones	24
33	Prima de Vacaciones	25
34	Auxilio de Educación	25
35	Becas Universitarias y Técnicas	27
36	Auxilio por Enfermedad	29
37	Auxilio de Cesantía	30
38	Subsidio Familiar Ordinario	31
39	Subsidio Familiar Extraordinario	31
40	Subsidio de Transporte	31
41	Subsidio de Alimentación	32
42	Seguro de Vida	32
43	Gastos de Entierro	33
44	Uniformes a Empleados	34
45	Pensión de jubilación	35
46	Pensiones proporcionales por despido injusto	36
47	Pensión de invalidez	37
48	Régimen pensional para ingresos de personal posteriores al cinco (5) de Febrero de 1.982	38



RECEIVED
SECRETARIA GENERAL
GOBIERNO DE COLOMBIA
FEB 11 1982

ARTICULOT I T U L OPAGINA

CAPITULO III

PRESTACIONES ASISTENCIALES

49	Condiciones de inscripción de familiares para el goce de los servicios asistenciales	39
50	Servicios Asistenciales a trabajadores	40
51	Servicios Asistenciales a Familiares	42
52	Servicios Asistenciales a Pensionados	44

CAPITULO IV

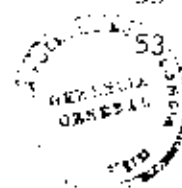
S A L A R I O S

53	Definición de Salario	44
54	Salarios a Trabajadores Detenidos	45
55	Aumento de Salarios	46

CAPITULO V

OTROS BENEFICIOS

56	Participación a entidades sindicales	47
57	Permisos sindicales	47
58	Reincorporación al término de permisos sindicales	48
59	Permisos a trabajadores	49
60	Club Social y Deportivo	49
61	Entidades de Ahorro, Consumo y Vivienda	51
62	Aportes para vivienda	52
63	Auxilio para vivienda	53
64	Auxilio a los Conductores	53
65	Auxilio a SINTRAPOCOL	53



ACIA SUSCRITA ENTRE LOS NEGOCIADORES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO PARA LA VIGENCIA 1985-1986. - LA PRESENTE ACIA SE CONSIDERA INCORPORADA A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO POR LOS AÑOS DE - 1.985 y 1.986.-

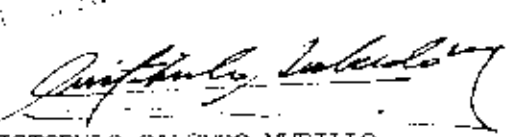
Los suscritos : José Hector García Angarita, Aristóbulo Salcedo Murillo Negociadores de la Empresa y Néilson N. Sanabria Ortiz , Francisco Garcoés Ferrer y Giovanni Monterrosa , en representación de los trabajadores, reunidos en la Dirección Financiera de la Empresa el día 15 de Julio de 1985 acuerda :

1. Teniendo en cuenta el desarrollo de la discusión de la Convención Colectiva de Trabajo en la cual ha sido necesario modificar algunos Artículos que afectan ciertos ingresos al personal ubicado en la Categoría 9a de la Escala Salarial de la Empresa, los actantes acuerdan que la Empresa pague por una sola vez y sin que constituya factor de salario la suma de VEINTI MIL PESOS CON 00/100 - (\$20.000.00) M/L al personal ubicado en dicha categoría.
2. Que el Artículo Uniformes a Empleados fué necesario modificarlo en su redacción con el fin de hacer más expícito su aplicación, se acuerda que la Empresa pagará al personal femenino ubicado en la Categoría 7a. y 8a. excepción hecha de la Secretaria de Gerencia la suma de DIEZ MIL PESOS CON 00/100(\$10.000.00) M/L por una sola vez sin que dicho factor constituya salario.
3. Para efectos de pensión de jubilación y anticipo de pensión se tomará como fecha de ingreso a la Empresa de aquellos trabajadores trasladados de los terminales, la fecha en la cual el trabajador, empezó a laborar en cualesquiera de sus terminales u Oficina de Canales Navegables Bocas de Ceniza, con anterioridad al 5 de febrero de 1982.
4. Reconocer a las personas que ocupan en la fecha el cargo de Bacteriólogos-Oficina Principal- la suma de TREINTA MIL PESOS CON 00/100 - (\$30.000.00) M/L por una sola vez y sin que este valor constituya factor de salario.

Para constancia se firma en Bogotá, D.E. a los quince (15) días del mes de Julio de mil novecientos ochenta y cinco (1985) , por los quien ella intervinieron.

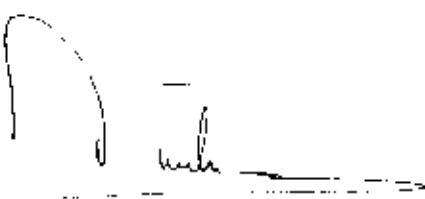


JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA
Negociador de la Empresa

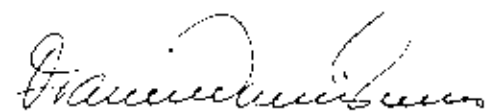

ARISTOBULO SALCEDO MURILLO
Negociador de la Empresa

Página No. 2

ACTA SUSCRITA ENTRE LOS NEGOCIADORES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE
TRABAJO PARA LA VIGENCIA DE 1985-1986


NELSON N. SANABRIA ORTIZ

Negociador por los Trabajadores

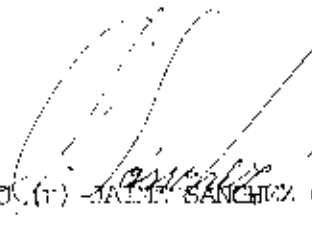

FRANCISCO GARCES FERRER

Negociador por los Trabajadores


GIOVANNY MONTERROSA

Negociador por los Trabajadores

Vo. Bo.


CAPITAN DE NAVIO (V) JUAN SANCHEZ CORTES

GERENTE GIMEP



trj/