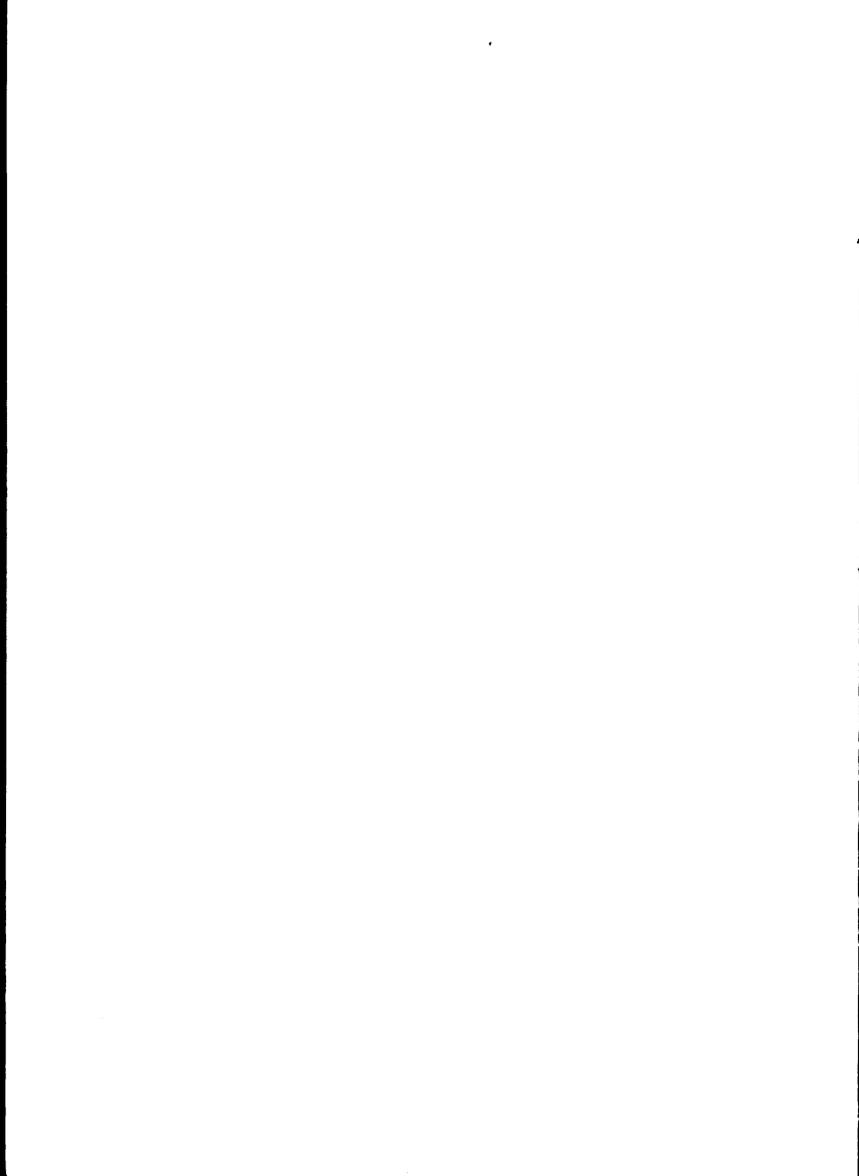


CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA
“PUERTOS DE COLOMBIA”
Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA
OFICINA PRINCIPAL — “SINTRAPOCOL”

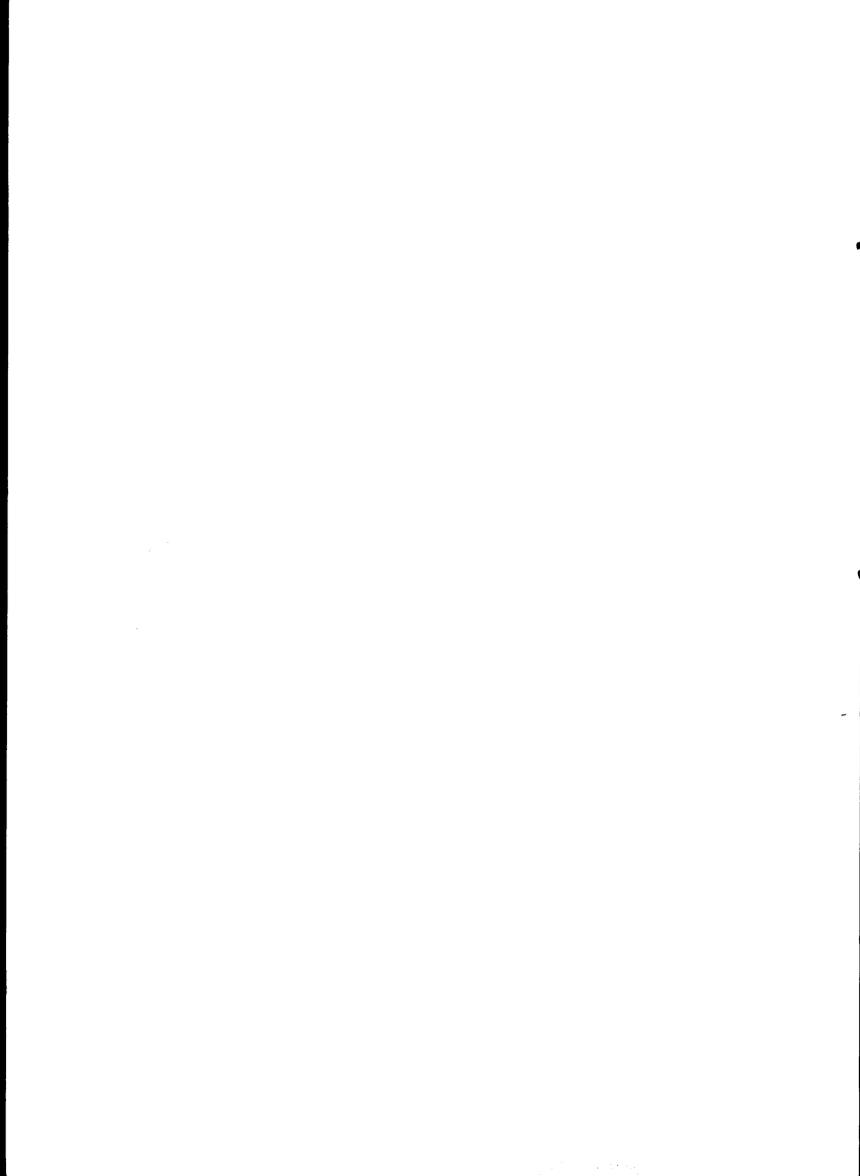
PARA LOS AÑOS

1987

1988



Entre los suscritos, Vice-almirante (r) BENJAMIN ALZATE REYES, 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 1, 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, Augusto Emilio Peláez Benítez, Aristóbulo Salcedo Murillo, delegados para las negociaciones, designados por el Gerente General de la Empresa Puertos de Colombia, por una parte, y Nelson Sanabria Ortiz, Francisco Garcés Ferrer y Ricardo A. de Avila Quintana como representantes de los Trabajadores por parte de SINTRAPOCOL y Pedro Pablo González Díaz como Asesor 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.



CAPITULO I

NORMAS

ARTICULO 1

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 1962, 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.

ARTICULO 2

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 encuentran 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 3

DESCUENTOS SINDICALES

La Empresa descontará a los trabajadores las cuotas sindicales respectivas ordinarias y extraordinarias (cuando se aprueben por la Asamblea éstas 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 4

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 08:00 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 período comprendido entre las doce (12:00) del día y la una (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^o/o) 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 dieciséis y treinta (16:30) horas.

Se seguirá concediendo un período 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 (10:00) horas en adelante se considerará como inasistencia al trabajo y el infrac-

tor 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 rifado 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 período 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.

ARTICULO 5

PAGO DE SUELDOS

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 bancos, en las horas de la

mañana. Cuando una de las fechas anteriores coincidiera 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.

ARTICULO 6

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.

Parágrafo 1. Se entenderá que la Empresa no se halla en mora si habiendo entregado al trabajador la orden para que le sea practicado dicho examen, 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.

Parágrafo 2. 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 deven-gado por el mismo.

ARTICULO 7

ESTABILIDAD EN EL CARGO

1. Ningún trabajador de la Empresa Puertos de Colombia (Oficina Principal) pasados los sesenta (60) días del período 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 1965.
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 cual-

quiera 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 vía legal.

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

ARTICULO 8

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 intervin-drá para dirimir los conflictos que se presenten entre patronos y trabajadores en los siguientes casos:

- a. Conocer e intervenir en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.

- b. 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 9

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 (5) miembro que será designado por el Ministerio de Trabajo, entre sus Abogados de reconocida trayectoria e imparcialidad en el manejo de los asuntos laborales.

Parágrafo 1. 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 (5) Miembro que reúna las condiciones anteriormente señaladas.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. La secretaria de la Comisión Estatutaria de Reclamos una vez inscrito cada caso remitirá copia del mismo a la Subgerencia de Relaciones Industriales.

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 calendarios contados desde la fecha en que se notificó la amonestación, multa o suspensión de que trata el literal b del Artículo Octavo (8).

Cuando 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 para tratar un mismo caso, se entenderá que la parte ausente ha renunciado al derecho de intervención y por lo tanto quedará fallado en la forma que lo considere conveniente la parte asistente.

En ningún caso inscrito la Empresa podrá tomar represalias o ejercer coacción alguna contra el trabajador que pretenda hacer valer su derecho a través de la Comisión Estatutaria de Reclamos o Tribunal de Arbitramento.

Parágrafo 4. 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 Secretaria 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 Secretaria en los días en que sesione la Comisión, no tendrá otras funciones distintas a las que esta Comisión le señale.

Parágrafo 5. La Comisión Estatutaria será convocada por la Secretaria 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.

Parágrafo 6. Las decisiones de la Comisión Estatutaria de Reclamos serán por mayoría de votos y de forzoso cumplimiento. La Comisión Estatutaria de Reclamos 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 3 respecto de inasistencia de una de las partes a tres sesiones consecutivas.

Parágrafo 7. 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.

Parágrafo 8. 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.

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

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

ARTICULO 10

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

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.

ARTICULO 11

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO 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 (5) miembro que será designado por el Ministerio de Trabajo, entre sus Abogados de reconocida trayectoria e imparcialidad en el manejo de los asuntos laborales:

Parágrafo 1. 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 Arbitro que reúna las condiciones anteriormente señaladas.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. La Secretaria del Tribunal de Arbitramento una vez inscrito cada caso remitirá copia del mismo a la Subgerencia de Relaciones Industriales.

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, contados desde la fecha de notificación de la sanción mayor de treinta (30) días que imponga la Empresa Puertos de Colombia o del despido.

Cuando 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 para tratar un mismo caso se entenderá que la parte ausente ha renunciado al derecho de intervención y por lo tanto quedará fallado en la forma que lo considere conveniente la parte asistente.

En ningún caso inscrito la Empresa podrá tomar represalias o ejercer coacción alguna contra el tra-

bajador que pretenda hacer valer su derecho a través de la Comisión Estatutaria de Reclamos o Tribunal de Arbitramento.

Parágrafo 4. 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.

Cuando se trate de despidos queda a opción del trabajador inscribir su caso ante el Tribunal de Arbitramento, acudir o demandar ante la Justicia Ordinaria.

Parágrafo 5. Los miembros del Tribunal de Arbitramento, serán designados por la Empresa y la Junta Directiva del Sindicato, ejercerán sus funciones hasta tanto sean sustituidos. El Tribunal de Arbitramento, tendrá una Secretaria 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 Secretaria en los días en que sesione la Comisión, no tendrá otras funciones distintas a las que este Tribunal le señale.

Parágrafo 6. El Tribunal de Arbitramento será convocado por la Secretaria 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.

Parágrafo 7. 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 3 respecto a inasistencia de una de las partes a tres (3) sesiones consecutivas.

Parágrafo 8. 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.
- b. Si se trata de incumplimiento, interpretación errónea o indebida 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.

ARTICULO 12

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 once (11) días hábiles subsiguientes a la fecha en que fue oído el inculcado en descargos, la decisión a que hubiere llegado.

2. 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 fue 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 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 inves-

tigaciones de orden laboral que se sigan contra sus afiliados, bajo la promesa formal de guardar la reserva de la misma.

ARTICULO 13

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 Recla-

mos o el Tribunal de Arbitramento de que hablan los Artículos 9 y 10 del presente Convenio.

ARTICULO 14

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 comunicados por escrito, tanto al trabajador como al Sindicato a más tardar un (1) día después de producirse la decisión definitiva.

ARTICULO 15

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.

Parágrafo. 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 10, en la forma prevista en el Literal c) del Artículo 13, dentro de los dos (2) días subsiguientes a la fecha en que le fue notificada la cancelación del contrato.

ARTICULO 16

REEMPLAZOS TEMPORALES

Cuando se presente la circunstancia de que un trabajador se retire temporalmente del cargo por vacaciones, licencias, incapacidad por enfermedad u otra causa y deba ser remplazado, 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 remplazar a partir del mismo día en que sea encargado. Estos encargos se harán por escrito y mediante novedad de personal.

Parágrafo 1. 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—.

Parágrafo 2. 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 viene desempeñándolo por más de sesenta (60) días. Estos términos se contarán a partir de la fecha del encargo.

Parágrafo 3.:

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.

ARTICULO 17

PROMOCIONES Y ASCENSOS

Cuando 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 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.

Parágrafo. 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.

ARTICULO 18

CURSOS DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO

A partir del 1 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, tableros, 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.

ARTICULO 19

ESCALAFON

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

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. La Empresa tendrá en cuenta a los trabajadores que fueren clasificados en los niveles "F" del escalafón vigente para la Oficina Principal cuando empezó la vigencia de este 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.

Parágrafo 3. 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.

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

ARTICULO 20

LIQUIDACION DE CESANTIAS

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.

ARTICULO 21

ACUERDO PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

ARTICULO 22

SUSTITUCION PATRONAL

En caso de desaparecer Puertos de Colombia —Oficina Principal— la entidad oficial o privada que asuma los fines de esta responderá por todas las obligaciones contractuales y prestacionales, 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 "SINTRAPOCOL" 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 existentes.

ARTICULO 23

VIGENCIA DE LA CONVENCION

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1988, 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 1 de Enero de 1987.

ARTICULO 24

EDICION

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.

ARTICULO 25

DOMINGOS Y FERIADOS

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:

1 y 6 de Enero

19 de marzo

Jueves y Viernes Santos

1 de Mayo

Jueves de la Ascensión

Jueves de Corpus

29 de Junio

1 de Julio (día clásico de la Empresa)

20 de Julio

7 y 15 de Agosto

12 de Octubre

1 y 11 de Noviembre

8 y 25 de Diciembre

Parágrafo 1. Para efectos de este Artículo, las partes acuerdan dar aplicación a la Ley 51 de 1983, respecto del traslado a los días lunes de algunos de los días festivos antes relacionados.

Parágrafo 2. 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.

ARTICULO 26

DERECHOS ADQUIRIDOS

Los artículos denunciados de la presente Convención Colectiva de Trabajo, 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.

CAPITULO II

PRESTACIONES ECONOMICAS

ARTICULO 27

PRESTACIONES LEGALES

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:

ARTICULO 28

PRIMA DE ANTIGUEDAD

A partir del 1 de Enero de 1975 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 años (15) 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.

- g. A los trabajadores que cumplan siete (7) trienios o sea veintiun (21) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague sesenta y seis (66) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.
- h. A los trabajadores que cumplan ocho (8) o más trienios o sea veinticuatro (24) años o más, se les dará el mismo tratamiento que para los trabajadores que cumplan siete (7) trienios o veintiun (21) años.

Parágrafo 1. 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.

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

Parágrafo 3. La prima de que trata el presente artículo fue 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 éstos 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.

ARTICULO 29

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.

ARTICULO 30

PRIMAS SEMESTRALES

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

- 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 1 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 1 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.

ARTICULO 31

BASE DE LIQUIDACION DE LAS PRIMAS SEMESTRALES

Para efecto 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.

ARTICULO 32

VACACIONES

Para efectos de las vacaciones anuales, la Empresa reconocerá los sábados como días no laborables.

Cuando 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 período 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 liquida el auxilio de cesantía.

ARTICULO 33

PRIMA DE VACACIONES

La Empresa pagará una prima de vacaciones, equivalente a diecisiete (17) días de salario, por cada período de un 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 tres (3) días de que habla el citado Decreto, la Empresa asumirá esta obligación.

Parágrafo. 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.

ARTICULO 34

AUXILIO DE EDUCACION

La Empresa reconocerá a los trabajadores activos o a quienes hayan obtenido u obtengan el derecho de anticipo de pensión, y a los pensionados por jubilación o invalidez, de la Oficina Principal, un auxilio por cada uno de los hijos que adelanten

estudios pre-escolares, 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 DOS MIL TRESCIENTOS PESOS (\$ 2.300.00) Moneda Corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de DOS MIL TRESCIENTOS PESOS (\$ 2.300.00) Moneda corriente cada una, para el año de 1987. Para el año de 1988 se pagará por concepto de matrícula DOS MIL SETECIENTOS PESOS (\$ 2.700.00) Moneda Corriente y diez (10) mensualidades de DOS MIL SETECIENTOS PESOS (\$ 2.700.00) Moneda Corriente cada una.
2. Primaria: La suma de DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$ 2.800.00) Moneda Corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de DOS MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$ 2.800.00) Moneda Corriente cada una para el año de 1987. Para el año 1988 se pagará por concepto de matrícula TRES MIL TRESCIENTOS PESOS (\$ 3.300.00) Moneda Corriente y diez (10) mensualidades de TRES MIL TRESCIENTOS PESOS (\$ 3.300.00) Moneda Corriente.
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 TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 3.400.00) Moneda Corriente por con-

cepto de matrícula y diez (10) mensualidades de TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 3.400.00) Moneda Corriente cada una para el año 1987. Para el año 1988 se pagará por concepto de matrícula TRES MIL NOVECIENTOS PESOS (\$ 3.900.00) Moneda Corriente y diez (10) mensualidades de TRES MIL NOVECIENTOS PESOS (\$ 3.900.00) Moneda Corriente cada una.

4. Universitaria o su equivalente: (Todos los cursos en los cuales se requiere haber cursado la secundaria, sea cualquiera el nombre que se le de a los citados cursos). La Empresa pagará la cantidad de diez (10) mensualidades de SIETE MIL PESOS (\$ 7.000.00) Moneda Corriente cada una, o dos (2) cuotas semestrales de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000.00) Moneda Corriente cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de SETENTA MIL PESOS (\$ 70.000.00) Moneda Corriente, según el caso, para el año de 1987.

Para el año de 1988 la Empresa pagará la cantidad de diez (10) mensualidades de OCHO MIL PESOS (\$ 8.000.00) Moneda Corriente cada una, o dos (2) cuotas semestrales de CUARENTA MIL PESOS (\$ 40.000.00) Moneda Corriente cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de OCHENTA MIL PESOS (\$ 80.000.00) Moneda Corriente, según el caso.

Parágrafo 1. a. El trabajador queda en libertad de matricular a sus hijos en el establecimiento edu-

cativo 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 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.

Parágrafo 2. El auxilio contemplado en este artículo no será factor de salario.

Parágrafo 3. En el caso de los trabajadores que hayan adquirido el derecho de anticipo de pensión solo podrán acogerse a lo establecido en este artículo a partir del 1 de enero de 1987.

ARTICULO 35

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 período 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, las 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 SETENTA MIL PESOS (\$ 70.000.00) Moneda Corriente, para el año de 1987 o dos (2) sumas semestrales de TREINTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 35.000.00) Moneda Corriente cada una. Para el año de 1988, la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$ 80.000.00) Moneda Corriente o dos (2) sumas semestrales de CUARENTA MIL PESOS (\$ 40.000.00) Moneda Corriente cada una.

Becas para la 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 TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 3.400.00) Moneda Corriente por un concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$ 3.400.00) Moneda Corriente cada una, para el año de 1987. Para el año de 1988 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 TRES MIL NOVECIENTOS PESOS (\$ 3.900.00) Moneda Corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensuali-

dades de TRES MIL NOVECIENTOS PESOS (\$ 3.900.00) Moneda Corrinte cada una.

Parágrafo. 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.

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

ARTICULO 36

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^o/o) 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 de ciento por ciento (100^o/o) 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.

Parágrafo 1. 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^o/o) del promedio salarial del último año de servicios efectivos.

Parágrafo 2. 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 paracticará las liquidaciones de prestaciones sociales que al trabajador le corresponde, de acuerdo con las disposiciones legales.

Parágrafo 3. En caso de que la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días y el empleado o trabajador no haya perdido más del sesenta y seis por ciento (66⁰/o) de su capacidad laboral según el dictamen médico de los facultativos de la Empresa, se dará aplicación a lo establecido en el Artículo 201 del Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que lo aclaren o complementen.

ARTICULO 37

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.

ARTICULO 38

SUBSIDIO FAMILIAR ORDINARIO

Para efectos del pago de 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.

ARTICULO 39

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^o/o) 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.

ARTICULO 40

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 41

SUBSIDIO DE ALIMENTACION

Todos los trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia Oficina Principal, tendrán derecho durante el año de 1987 a la suma de DOSCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 260.00) Moneda Corriente, diarios por concepto de Subsidio de Alimentación.

Para el año de 1988 el subsidio será de TRES-CIENTOS PESOS (\$ 300.00) Moneda Corriente, diarios.

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

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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 42

SEGURO DE VIDA

A la muerte de un trabajador, la Empresa pagará a los beneficiarios por él designados y en la proporción que él mismo determine o de conformidad con lo ordenado en la Ley al respecto, si no 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.
- 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 topes máximos:
1. Por enfermedad no profesional un tope de UN MILLON CIEN MIL PESOS (\$ 1.100.000.00) Moneda Corriente.
 2. Por accidentes que no sean de trabajo un tope de UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$ 1.500.000.00) Moneda Corriente.
 3. Por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, un tope de UN MILLON NOVECIENTOS MIL PESOS (\$ 1.900.000.00) Moneda Corriente.

ARTICULO 43

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 prestaciones asistenciales de que trata el Artículo No. 49 de la presente Convención, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio para el año de 1987 de OCHENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 85.000.00) Moneda Corriente

y NOVENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 95.000.00) Moneda Corriente para el año 1988. 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 período prenatal o en el momento del parto, constituye una inscripción automática en la Empresa y ésta reconocerá un auxilio por la suma de CUARENTA MIL PESOS (\$ 40.000.00) Moneda Corriente y CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$ 45.000.00) Moneda Corriente para los años 1987 y 1988 respectivamente, 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 VEINTICUATRO MIL PESOS (\$ 24.000.00) Moneda Corriente y TREINTA MIL PESOS (\$ 30.000.00) Moneda Corriente para los años de 1987 y 1988 respectivamente.

ARTICULO 44

UNIFORME A EMPLEADOS

La Empresa suministrará al personal femenino ubicado en la categoría tercera, cuarta, quinta, sexta y séptima tres uniformes y cinco blusas en los primeros sesenta días calendario de cada año.

Queda a criterio de la Gerencia suministrar uniformes al personal femenino ubicado en las categorías octava y novena de que trata el escalafón de la Empresa.

Parágrafo 1. Para el personal de aseadoras la Empresa entregará en los meses de Enero y Julio de cada año, uniformes y zapatos en igual número y oportunidad como viene haciéndolo hasta ahora, es decir dos (2) semestralmente.

Parágrafo 2. La Empresa suministrará al personal de mensajeros, tramitador de documentos, despachador de almacén y choferes o quienes desempeñen las funciones anteriores, uniformes de paño y zapatos cada seis 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 éste Parágrafo serán de obligatoria utilización para el personal aquí mencionado.

Parágrafo 3. Al personal de enfermeras, auxiliares de enfermería, auxiliares de consultorio médico, auxiliares de consultorio odontológico, de laboratorio, bacteriólogas y laboratoristas 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.

Los uniformes a que hace referencia este Parágrafo serán suministrados por la Empresa dentro de los dos primeros meses de cada año.

Parágrafo (transitorio). Se acuerda igualmente que por el año de 1987 la Empresa concederá un auxilio en dinero de QUINCE MIL PESOS (\$ 15.000.00) Moneda Corriente al personal femenino ubicado en la categoría tercera, cuarta, quinta y sexta y a la Secretaria de la Gerencia.

ARTICULO 45

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.

Parágrafo 1. 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^o/o) del salario promedio mensual de lo devengado o causado en el último año de servicios.

Parágrafo 2. 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 de las obligaciones contraídas por éste para el reintegro de dicho anticipo.

Parágrafo 3. 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.

Parágrafo 4. 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 de 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 setenta y dos (72) 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 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 72 descuentos mensuales iguales a partir del momento en que el trabajador comienza a gozar de la pensión de jubilación.

Parágrafo 5. Los trabajadores que perciban anticipo de pensión de jubilación seguirán gozando de los servicios médicos asistenciales igual que sus familiares, siempre y cuando hubieren 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.

Parágrafo 6. La Empresa se abstendrá de efectuar el descuento del cinco por ciento (5^o/o) al personal activo y pensionado, de que trata el artículo 37 del Decreto 3135 de 1968 y 90 del decreto 1848 de 1969 y cuyo fin es la financiación parcial de la prestación -médico asistencial.

ARTICULO 46

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.

Parágrafo 1. Si el retiro se produjera 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 de 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.

Parágrafo 2. 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 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.

Parágrafo 3. 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.

Parágrafo 4. 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-

PENSION DE INVALIDEZ

Los trabajadores de Puertos de Colombia —Oficina Principal— gozarán de una pensión mensual por invalidez equivalente al ciento por ciento (100^o/o) del promedio 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^o/o) 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 prescripcio-

nes 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.

ARTICULO 48

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 petionario 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 estipulados en este artículo.

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

Parágrafo 2. Aquellos trabajadores que ingresen con posterioridad al cinco (5) de febrero de mil novecientos ochenta y dos (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 cincuenta y tres (53) años de edad y menos de cincuenta y cinco (55) años de edad, tendrán derecho a un anticipo por cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente a dieciocho (18) mensualidades de salario promedio. Para los que tienen menos de cincuenta y tres (53) años de edad tendrán derecho a un anticipo por cuenta de la pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente a veinte (20) mensualidades de salario promedio.

El valor del anticipo recibido se cancelará en setenta y dos (72) cuotas mensuales iguales, a partir del momento que adquiriera el status de pensionado.

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

CAPITULO III

PRESTACIONES ASISTENCIALES

ARTICULO 49

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 de impuestos sobre la renta, en la cual aparezca el correspondiente sello de presentación ante la Administración Nacional de Impuestos con evidencia de las personas que dependen económicamente del trabajador.

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

Primero. Que el trabajador sea soltero mientras dure 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 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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.

ARTICULO 50

SERVICIOS ASISTENCIALES A TRABAJADORES

Todos los trabajadores al servicios de la Empresa en la Oficina Principal tendrán derecho a los siguientes servicios asistenciales:

- a. Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y servicio 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 odon-

tólogo el noventa por ciento (90^o/o) del valor de dichos materiales y el diez por ciento (10^o/o) 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^o/o) del valor de los materiales a través de la Empresa en el mismo plazo.

- e. La Empresa atenderá y pagará los servicios de ortodoncia o similares tanto al trabajador como a sus familiares.
- f. Anteojos a los trabajadores por las siguientes causas: Enfermedad, accidente o cuando forma parte de un tratamiento o en caso de una intervención quirúrgica, sin que el valor de la montura exceda de CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 5.500.00) Moneda Corriente para el año 1987 y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 6.500.00) Moneda Corriente para el año de 1988.

La Empresa repondrá total o parcialmente los anteojos que se le rompan al trabajador, sin que el valor de la montura exceda al monto anteriormente citado.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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 CINCO MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 5.500.00) Moneda Corriente para el año 1987 y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS (\$ 6.500.00) Moneda Corriente para el año 1988.

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, renumerado 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.

ARTICULO 51

SERVICIOS ASISTENCIALES A FAMILIARES

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

- 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.

Parágrafo 1. 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 CATORCE MIL PESOS (\$ 14.000.00) Moneda Corriente en caso de obstetricia, y NUEVE MIL PESOS (\$ 9.000.00) 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.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. 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 cualesquier 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.

ARTICULO 52

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.

CAPITULO IV

SALARIOS

ARTICULO 53

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 denominación que se adopte como: primas semestrales, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, subsidios, viáticos en su totalidad, 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.

ARTICULO 54

SALARIOS A TRABAJADORES DETENIDOS

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

Parágrafo. 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.

ARTICULO 55

AUMENTO DE SALARIOS

A partir del Primero (1) de Enero de mil novecientos ochenta y siete (1987) y hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del mismo año, la Empresa incrementará para el personal sindicalizado, los sueldos vigentes en el año de mil novecientos ochenta y seis (1986) en un veintiuno punto cinco por ciento (21.5^o/o).

Así mismo, a partir del 1o. de Enero de 1988 y hasta el 31 de diciembre del mismo año la Empresa incrementará para el personal sindicalizado los sueldos vigentes en el año de 1987 en un 21.5^o/o.

CAPITULO V

OTRCS BENEFICIOS

ARTICULO 56

PARTICIPACION A ENTIDADES SINDICALES

Del aumento correspondiente al primer mes, la Empresa descontará a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se beneficien de la presente Convención, un cuarenta por ciento (40^o/o) para que sea entregado al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia "SINTRAPOCOL".

ARTICULO 57

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:

- a. 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.
- b. Para asistir a congresos sindicales, encuentros, seminarios, grupo de trabajo o plenums autorizados por la Junta Directiva de "SINTRAPOCOL" 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.

Cuando 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 SETENTA MIL PESOS (\$ 70.000.00) 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 CUATRO MIL PESOS (\$ 4.000.00) 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 DIEZ MIL PESOS (\$ 10.000.00) 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.

La Empresa concederá permisos sindicales remunerados, los que se pagarán con el sueldo básico más una sobre-remuneración de DIEZ MIL PESOS (\$ 10.000.00) mensuales Moneda Corriente a un Miembro del Sindicato que resultare elegido al Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Trabajadores Portuarios "FEDEPUERTOS" y a un miembro que resultare elegido a cualquier otra entidad en segundo o tercer grado a que se afilie el sindicato.

Parágrafo. A juicio de la Gerencia General la Empresa reconocerá pasajes y viáticos para directivos del Sindicato, designados para desempeñar comisiones sindicales fuera de su sede habitual, en los casos establecidos en éste Artículo. Igualmente para quienes resulten elegidos en la Federación o Confederación.

ARTICULO 58

REINCORPORACION AL TERMINO DE PERMISOS SINDICALES

En los términos a que se refiere el Artículo 57, el afiliado en goce de permiso 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.

ARTICULO 59

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.

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

ARTICULO 60

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 1977, Julio 4. Las partidas para el mejoramiento de dichas instalaciones corresponderá al programa de inversiones de la Empresa.

Quienes 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".

Parágrafo 1. 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^o/o) 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 de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$ 150.000.00) 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.

Parágrafo 2. 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

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 préstamo 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 ciento por ciento (100^o/o) 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. Las partes convienen en que si por cualquier circunstancia dichas entidades desaparecieren, 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 ahorraba en las entidades de ahorro, tomando el mismo porcentaje y los topes establecidos a la firma de la presente Convención.

Parágrafo 3. Los trabajadores pensionados o que adquieran este derecho, o que reciban 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.

Parágrafo 4. 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.

Parágrafo 5. 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.

Parágrafo 6. Las partes, a partir de la firma de la presente Convención, propenderán 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 62

APORTES PARA VIVIENDA

La Empresa destinará el dos por ciento (2^o/o) del valor de la nómina mensual de la Oficina Principal con destino exclusivo a los planes de vivienda. Queda entendido que el valor de la nómina mensual comprende: sueldos, gastos de representación, tiempo extra, incapacidades, vacaciones, prima de vacaciones, auxilio de transporte, alimentación y educación.

El dos por ciento (2^o/o) de que habla el párrafo anterior, será distribuido entre el Fondo de Empleados Colpuertos y Cavecol 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

AUXILIO PARA VIVIENDA

La Empresa destinará para los Fondos COLPUERTOS y CAVECOL la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000.00) Moneda Corriente, los cuales serán entregados por partes iguales a cada uno de ellos antes del treinta (30) de mayo de mil novecientos ochenta y siete (1987).

Las partidas establecidas en este Artículo constituirán Capital no distribuible y serán utilizadas para fines de vivienda según los Estatutos de los citados fondos.

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 los sustituya, cuando éstos demuestren que sus recursos son insuficientes para atenderlos. Para este proyecto la Administración establecerá una reglamentación especial.

ARTICULO 64

AUXILIO A 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

AUXILIO A SINTRAPOCOL

La Empresa reconocerá a SINTRAPOCOL la suma de VEINTICINCO MIL PESOS (\$ 25.000.00) Moneda Corriente mensuales o el equivalente de dos (2) sumas semestrales de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$ 150.000.00) Moneda Corriente, para el año de 1987. Para el año de 1988 la suma de TREINTA MIL PESOS (\$ 30.000.00) Moneda Corriente mensuales o el equivalente de dos (2) sumas semestrales de CIENTO OCHENTA MIL PESOS (\$ 180.000.00) Moneda Corriente, cada una para atender los servicios públicos, gastos de

administración y demás servicios de mantenimiento, que requieran las instalaciones donde funciona SINTRAPOCOL.

ARTICULO 66

TRABAJADORES TRASLADADOS DE OTRAS DEPENDENCIAS DE PUERTOS DE COLOMBIA A LA OFICINA PRINCIPAL. REGIMEN PENSIONAL

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 Oficinas Principales y Oficina de Canales Navegables, con anterioridad al cinco (5) de febrero de mil novecientos ochenta y dos (1982).

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá, D.E., a los 9 días del mes de abril de 1987.

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” 1987-1988.

POR LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA:

AUGUSTO EMILIO PELAEZ BENITEZ
Negociador

ARISTOBULO SALCEDO MURILLO
Negociador

JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA
Negociador

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

NELSON N. SANABRIA ORTIZ
Negociador

FRANCISCO GARCES FERRER
Negociador

RICARDO DE AVILA QUINTANA
Negociador

PEDRO PABLO GONZALEZ DIAZ
Asesor

LUIS CARO CARO
Asesor C.T.C.

Vicealmirante (r) BENJAMIN ALZATE REYES
Gerente General

I N D I C E
CAPITULO I
NORMAS

Artículo	Título	Página
1	Reconocimiento Sindical	5
2	Campo de aplicación	5
3	Descuentos Sindicales	6
4	Jornada Ordinaria de Trabajo	6
5	Pago de Sueldos	8
6	Examen Médico y Certificado de Retiro	9
7	Estabilidad en el Cargo	10
8	Comisión Estatutaria de Reclamos	11
9	Comisión Estatutaria de Reclamos - Integración y Funcionamiento	12
10	Tribunal de Arbitramento	16
11	Tribunal de Arbitramento - Integración y Funcionamiento	17
12	Término para Aplicación de Sanciones y su Notificación	21
13	Reclamos Individuales	23
14	Comunicación Escrita de las Decisiones ..	24
15	Reclamos sobre Prestaciones Sociales y por Despidos	24
16	Reemplazos Temporales	25
17	Promociones y Ascensos	27
18	Cursos de Capacitación y Entrenamiento	29
19	Escalafón	30
20	Liquidación de Cesantías	31
21	Acuerdo para la Terminación del Contrato de Trabajo	32
22	Sustitución Patronal	33

Artículo	Título	Página
23	Vigencia de la Convención	33
24	Edición	34
25	Domingos y Feriados	34
26	Derechos Adquiridos	35

CAPITULO II

PRESTACIONES ECONOMICAS

27	Prestaciones Legales	36
28	Prima de Antigüedad	36
29	Prima de traslado	39
30	Primas Semestrales	39
31	Base de Liquidación de las Primas Se- mestrales	40
32	Vacaciones	41
33	Prima de Vacaciones	42
34	Auxilio de Educación	42
35	Becas Universitarias y Técnicas	46
36	Auxilio por Enfermedad	50
37	Auxilio de Cesantía	51
38	Subsidio Familiar Ordinario	52
39	Subsidio Familiar Extraordinario	52
40	Subsidio de Transporte	53
41	Subsidio de Alimentación	53
42	Seguro de vida	54
43	Gastos de Entierro	55
44	Uniforme a Empleados	57
45	Pensión de Jubilación	58
46	Pensiones Proporcionales por Despido Injusto	61
47	Pensión de Invalidez	62
48	Régimen Pensional para Ingresos de Personal Posteriores al cinco (5) de Febrero de Mil novecientos ochenta y dos (1982)	63

CAPITULO III
PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo	Título	Página
49	Condiciones de Inscripción de Familiares para el goce de los Servicios Asistenciales	65
50	Servicios Asistenciales a Trabajadores . . .	67
51	Servicios Asistenciales a Familiares	70
52	Servicios Asistenciales a Pensionados . . .	72

CAPITULO IV

SALARIOS

53	Definición de Salario	72
54	Salarios a Trabajadores Detenidos	73
55	Aumento de Salarios	74

CAPITULO V

OTROS BENEFICIOS

56	Participación a Entidades Sindicales	74
57	Permisos Sindicales	75
58	Reincorporación al Término de Permisos Sindicales	77
59	Permisos a Trabajadores	78
60	Club Social y Deportivo	79
61	Entidades de Ahorro, Consumo y Vivienda	80
62	Aportes para Vivienda	83
63	Auxilio para Vivienda	84
64	Auxilio a Conductores	85
65	Auxilio a Sintrapocol	85
66	Trabajadores Traslados de otras Dependencias de Puertos de Colombia a la Oficina Principal. Régimen Pensional	86