

**OFICINA  
PRINCIPAL  
1989 – 1990**

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO  
SUSCRITA ENTRE LA  
"EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA"  
Y EL  
SINDICATO DE TRABAJADORES  
DE LA  
EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA

"SINTRAPOCOL"

PARA LOS AÑOS

1989

1990

16 JUN 2001  
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCION  
VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO  
ES FIEL COPIA TOMADA DE SU ORIGINAL  
D.C. GONZALEZ, SANDOVAL  
03/06/2001

12 Jul 1989  
Dp  
[Signature]

ESTADO  
LIBRE

[Signature]

[Signature]

MP

10

Entre los suscritos, **ENRIQUE JAVIER PACHECO SANCHEZ**, Gerente General de la **EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA**, quien obra en representación de la misma, en ejercicio de las facultades establecidas en los decretos Leyes Números 1174 de 1980 y 2465 de 1981, por los cuales se reestructura la **EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA** y se aprueban sus estatutos, **JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA**, **CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA**, **FERNAN JESUS FORTICH BARCENAS**, Delogados para las negociaciones designados por el Gerente General de la **EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA**, por una parte y **SAMUEL ROMAN RIOS**, **PEDRO PABLO GONZALEZ DIAZ**, **ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA**, como Representantes de los trabajadores por parte de "SINTRAPOCOL", **RIGAIL MACIAS BARRAZA**, **JORGE ENRIQUE ROA CASTANEDA**, como Asesores por parte de los Trabajadores, **MANUEL YEPES DOMINGUEZ** como Asesor en representación de **FEDEPUERTOS** y **PEDRO JULIO CARO JIMENEZ** como Asesor en representación de la Central Unitaria de Trabajadores **C.U.T.**, 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.

1/2/81

RR

ENRIQUE JAVIER PACHECO SANCHEZ  
Gerente General

11

2

M

**CAPITULO I**  
**NORMAS**  
**ARTICULO 1**  
**RECONOCIMIENTO SINDICAL**

La Empresa Puertos de Colombia o la que haga sus veces en caso de sustitución patronal, seguirá reconociendo al Sindicato de Trabajadores de la Empresa 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.

h.

**ARTICULO 2**  
**CAMPO DE APLICACION**

La presente convención rige para todos los trabajadores sindicalizados al servicio de la Empresa 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 No. 2651 de 1965 y 1070 de 1966, como también las demás normas legales que sobre la materia se promulguen en el futuro.

**ARTICULO 3**  
**DESCUENTOS SINDICALES**

La Empresa descontará a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se beneficien de la presente convención las

3

W  
R

cuotas sindicales respectivas, ordinarias y extraordinarias, (éstas últimas cuando sean aprobadas por Asamblea General) y su valor será entregado a la Tesorería del Sindicato. Estos descuentos se harán de conformidad con las disposiciones legales vigentes y cubren igualmente a quienes se encuentren incapacitados o en uso de vacaciones.

*Parágrafo:* El trabajador o trabajadores que no admitan los anteriores descuentos deben renunciar expresamente por escrito a los beneficios de la presente convención.

#### 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 la jornada ordinaria aquí estipulada se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el valor del salario ordinario.

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

Se seguirá concediendo un período de gracia de diez (10) minutos para la entrada, o sea que esta 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 en el Reglamento Interno de Trabajo y se les descontará el valor proporcional del retardo.

La llegada de las diez (10:00) horas en adelante se considerará como inasistencia al trabajo y el infractor quedará sometido a lo que disponga al respecto el Reglamento Interno de la Empresa.

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

La reincidencia en los retrasos del horario 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 a la establecida en este artículo.

Cualquier modificación permanente o por situaciones especiales al horario que se fija en el presente artículo, podrá ser establecida durante la vigencia de la convención mediante acuerdo entre la Empresa y el Sindicato y se elevará a acta.

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures and initials]*

14

*Parágrafo.* A partir de la fecha de la firma de la presente convención la Empresa reconocerá y pagará a quienes desempeñen el cargo de conductores un total de setenta (70) horas extras fijas mensualmente.

**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 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 su retiro, cualquiera que sea la causa, a un examen médico detallado y no habrá lugar a la liquidación de sus prestaciones sino después de la presentación del certificado en el cual conste la práctica de dicho examen. Es entendido que el trabajador continuará devengando salario completo hasta el día que reciba el certificado en mención.

*Parágrafo 1.* Se entenderá que la Empresa no se encuentra 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

14/11/68

RR

RR

RR

RR

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 retiro, cargos desempeñados y último salario devengado 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 y mediante procedimiento en que se le garantice la oportunidad de ser oído y de presentar sus descargos, asistido por dos (2) representantes del sindicato en la forma como lo dispone el Decreto 2351 de 1955.
2. No se considerarán justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en la Oficina Principal, las reorganizaciones o reestructuraciones en la planta de personal.
3. Por ningún motivo los trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia-Oficina Principal- podrán ser desmejorados en el salario o en sus condiciones de trabajo.

W  
R

7

4. El personal que en cualquier fecha se hubiere vinculado a la Empresa mediante contrato de trabajo se considerara trabajador oficial sea cualquiera el cargo que en la actualidad desempeñe o llegare a desempeñar. Se exceptúan las promociones para desempeñar los cargos de Subgerentes, Secretario General, Asistente de Gerencia, y Jefes de Oficina.
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 intervendrá para dirimir los conflictos que se presenten entre patrono y trabajadores en los siguientes casos:

- a. En el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.

NR

NR

NR

NR

17

b. Por las amonestaciones, multas y suspensiones iguales o inferiores 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 y de manera personal, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a aquel en que éste se produzca. Si por algún motivo no se puede hacer la notificación personal, ésta se hará en la forma y términos prescritos en el Código de

9

Procedimiento Civil. 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, por acuerdo entre las partes.

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 tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación efectuada por la secretaria del mismo. La Comisión no estudiará los casos que se inscriban con posterioridad a los sesenta (60) días calendario contados desde la fecha en que se notificó la amonestación, multa o suspensión de que trata el literal b) del artículo octavo (8) de esta Convención.

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 ni contra los integrantes de estos organismos por las decisiones que tomen.

10/11/54  
RR

RR

RR

RR

*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 nombrado por la Comisión en pleno, su período será de un ( 1 ) año y dicha designación será de forzosa aceptación.*

*La secretaria en los días en que sesione la Comisión, no tendrá otras funciones distintas a las que ésta 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 dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la inscripción del reclamo.*

*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 la 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 desprenda llamada de atención o sanción. Estos documentos tendrán una validez máxima de un (1) año a partir de la fecha de la misma para efectos de la aplicación de una nueva sanción.

*Parágrafo 9.* Queda entendido que los dos (2) Representantes del Sindicato gozarán del fuero sindical de que trata 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 patrono y trabajadores, en los siguientes casos:

a. Las diferencias que plantee el Sindicato o el trabajador por 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 consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas sobre la materia.

b. Del incumplimiento por errónea interpretación o indebida aplicación por parte de la Empresa Puertos de Colombia-Oficina Principal- de la presente convención, pactos o laudos arbitrales.

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

**ARTICULO 11**  
**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO**  
**INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO**

El Tribunal de Arbitramento estará conformado por dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes nombrados por la Empresa Puertos de Colombia-Oficina Principal-, dos (2) miembros principales y dos (2) suplentes nombrados por la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la misma Oficina Principal, y un quinto (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 árbitro 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 tres (3) 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 o las disposiciones que lo modifiquen o aclaren.

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

El Tribunal de Arbitramento se reunirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación 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.

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 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

23

Tribunal de Arbitramento ni contra los integrantes de estos organismos por las decisiones que tomen.

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, y/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 designación 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 tres (3) días hábiles siguientes a la inscripción del reclamo.

Handwritten signature and scribbles on the right margin.

Handwritten mark on the left margin.

Handwritten initials 'RF' at the bottom left.

Handwritten signature or stamp at the bottom center.

Handwritten signature or scribble at the bottom right.

24

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:

G

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.

Handwritten signature/initials on the right margin.

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 del recurso de homologación.

Handwritten signature/initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Handwritten signature/initials at the bottom.

Handwritten signature/initials at the bottom.

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, estos documentos, tendrán una validez máxima de un (1) año a partir de la fecha de la misma para efectos de la aplicación de futuras sanciones.

#### 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 al trabajador inculcado, asistido por 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 la decisión a que hubiere llegado dentro de lo once (11) días hábiles siguientes a la fecha en que fué oído el inculcado en descargos.
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 fué oído en descargos.
3. Cuando la naturaleza del caso lo requiera las diligencias de descargos del trabajador se harán 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 descargos solamente se llevará copia a la hoja de vida del trabajador cuando de las diligencias se desprenda llamada de atención, sanción o despido.

RS

RS

RS

10

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) 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.

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

9.

5. La Junta Directiva del Sindicato puede solicitar copia de toda la actuación cumplida en investigaciones de orden laboral o administrativo que se siga contra sus afiliados.

**ARTICULO 13  
RECLAMOS INDIVIDUALES**

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

- a. El trabajador presentará su reclamo en forma escrita dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho que motiva el reclamo, ante la Subgerencia de Relaciones Industriales, quien en el término de treinta (30) días hábiles deberá resolverlo.
- b. Si el reclamante no ha obtenido respuesta o no quedare conforme con lo decidido con el procedimiento anterior, inscribirá su reclamo ante el Sindicato dentro de cinco (5) días hábiles siguientes por escrito, para que sea tramitado por la Comisión Estatutaria de Reclamos o el Tribunal de

*[Handwritten signature and scribbles on the right margin]*

*[Handwritten initials 'RR' on the bottom left margin]*

*[Handwritten signature or initials at the bottom center]*

Arbitramento de que hablan los artículo 9 y 10 de la Presente Convención.

27

**ARTICULO 14**  
**COMUNICACION ESCRITA DE LAS DECISIONES**

La decisión tomada por la Gerencia, o la Subgerencia de Relaciones Industriales sobre los reclamos de índole laboral, serán comunicadas por escrito, tanto al trabajador como al Sindicato a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la decisión definitiva.

b7.

**ARTICULO 15**  
**RECLAMOS SOBRE PRESTACIONES SOCIALES Y POR DESPIDOS**

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

a. El trabajador en forma individual a través 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 a) del artículo 13 del presente convenio, y

b. Si no lo fuere resuelto dentro de los términos fijados o la respuesta no le satisface, procederá en la forma prevista en el literal b) del Artículo 13 del presente convenio.

14.000

15.000

16.000

17.000

18.000

19.000

14.000  
RR

15.000  
16.000  
17.000  
18.000  
19.000

20

*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, a través del Sindicato en la forma prevista en el Artículo 11 Parágrafo 3 de esta Convención.

**ARTICULO 16**  
**REEMPLAZOS TEMPORALES**

Quando se presente la circunstancia de que un trabajador se retire temporalmente del cargo por vacaciones, licencias, incapacidad por enfermedad u otra causa y deba ser reemplazado, lo será por un trabajador de la Oficina Principal que desempeñe un cargo en la categoría inmediatamente anterior, dando prelación al trabajador del área respectiva que reúna las condiciones exigidas, y asignándosele a éste el salario correspondiente al cargo a reemplazar a partir del mismo día en que sea encargado. Estos encargos se harán por escrito y mediante novedad de personal.

*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 de 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 por sesenta (60) días o más, se entenderá designado en propiedad. Este término se contará a partir de la fecha del encargo.

*R*

*[Signature]*

*[Signature]*

19

**ARTICULO 17**  
**PROMOCIONES Y ASCENSOS**

Quando en los cargos de la Empresa Puertos de Colombia-Oficina Principal- se presentare una vacante por cualquier causa, en cualquier categoría del escalafón, la Empresa debe llamar a concurso a los trabajadores de las categorías preferencialmente anteriores teniendo en cuenta el ordenamiento jerárquico existente 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. Estar desempeñando el cargo por más de treinta (30) días en calidad de encargado.
- b. Competencia e idoneidad para el desempeño del cargo.
- c. Tiempo de servicio en la Empresa.
- d. Aprobación del curso sobre el oficio cuya vacante va a ser prevista.
- e. Conducta y disciplina

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

1000  
RR

1000  
RR

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 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 1.

a. Toda promoción de un trabajador de clasificación menor dentro del escalafón a un cargo superior, estará sujeta a un período de prueba cuya duración máxima será de sesenta (60) días. Dentro de este término se tendrá en cuenta el lapso durante el cual el trabajador ha venido desempeñando el cargo.

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

RR

AW

MA

131

*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, ésta preferirá a aquellas personas que habiendo sido becadas por la misma concluyan sus estudios universitarios.*

**ARTICULO 18**  
**CURSOS DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO**

132

*A partir de la firma de la presente Convención y en adelante la Empresa se compromete a desarrollar a todos los niveles, programas de capacitación y entrenamiento, dándole prioridad a los oficios 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 seleccionados por la Empresa a los cuales se concederán 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 y aprobado los cursos correspondientes a los oficios motivo de las promociones.*

*El Sindicato colaborará activamente para que los cursos se realicen y los jóvenes trabajadores calificados estarán en la obligación de cumplir las instrucciones a quienes las necesiten para la buena marcha de las labores de la Empresa.*

*133*  
*RR*

*CA*

*134*

ARTICULO 19

ESCALAFON

La Empresa se compromete a revisar anualmente, e más tardar el 31 de Mayo de cada año, la evaluación de los cargos de los trabajadores de la Oficina Principal.

Parágrafo 1. La creación y 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 clasificación 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 fueron clasificados en los niveles "F" del escalafón vigente para la Oficina Principal cuando empezó la vigencia de éste y que todavía permanecían 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 Evaluación de cargos que crea la Empresa contará con dos (2) representantes del Sindicato designados por la Junta Directiva de este.

12/11

R

[Signature]

[Signature]

32

en

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

33

*Paragrafo Transitorio. El Comité de Evaluación de cargos debe ser creado y reglamentado por la Empresa en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días contados a partir del depósito de la presente Convención en el Ministerio del Trabajo.*

*En lo relacionado con la revisión anual que debe efectuar el Comité de Evaluación de cargos para el año de 1989, este debe entregar sus resultados antes del treinta (30) de Septiembre de 1989.*

**ARTICULO 20**  
**LIQUIDACION DE CESANTIAS CON DESTINO A LOS FONDOS**  
**DE AHORRO Y VIVIENDA**

*La Empresa Fuertes de Colombia se obliga a liquidar dentro de los primeros veinte (20) días del mes de enero de cada año todas las cesantias al personal de trabajadores de la Oficina Principal que estén comprometidas con el Fondo de Empleados "Volguertos" y "Caveval" 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, o las normas que lo reemplacen o adicionen.*

*Este pago se hará por la Empresa a los Fondos de Empleados o a cualquier 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 sesenta (60) primeros días de cada año.*

*RF*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

34

**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 podra dar por terminado el contrato de trabajo siempre que la Empresa reconozca al trabajador las siguientes sumas:

Por un ( 1 ) año de trabajo, o menos, hasta sesenta (60) días de salario promedio.

A.

Por más de un ( 1 ) año, pero menos de seis (6), hasta treinta (30) días de salario promedio adicional por cada año o fracción de año de servicios, subsiguientes al primero.

Por seis (6) años o más, pero menos de diez (10) años hasta cuarenta y cinco (45) días de salario promedio adicional por cada año o fracción de años de servicios subsiguientes al primero.

Por diez (10) años o más de servicios, hasta ochenta (80) días de salario promedio adicional por cada año o fracción de años de servicios subsiguientes al primero.

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

*[Handwritten signature/initials on the right margin]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**ARTICULO 22**  
**SUSTITUCION PATRONAL**

En caso de desaparecer la Empresa Puertos de Colombia, 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 1990, y todas sus disposiciones tendrán aplicación a partir de su firma, excepto aquellos artículos que tengan incidencia salarial y los artículos relacionados con el auxilio de Educación y Becas Universitarias y Técnicas, los cuales serán retroactivos a partir del 10. de Enero de 1989.

**Parágrafo 1.** Se exceptúa de la retroactividad pactada en este artículo la prima de antigüedad, en aquellos días en que se incrementen los días contemplados en la actual Convención Colectiva de Trabajo.

MR

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
27

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

36

Parágrafo 2. Forman parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el acta número dieciocho (18), suscrita en Meigar (Tolima) el diecinueve (19) de Junio de mil novecientos ochenta y nueve (1989) y el acta aclaratoria del acuerdo final suscrito entre los negociadores de la EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA y "SINTIPALCOL", en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día veinte (20) de junio de mil novecientos ochenta y nueve. Firmada el día veintuno (21) del mismo mes y año.

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.

9.

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
  - 18 de Marzo
  - Jueves y Viernes Santos
  - 1 de Mayo
  - Jueves de la Ascension
  - Jueves de Corpus
  - 28 de Junio
  - 1 de Julio (día de la Empresa).
- MR
- 28

10 de Julio  
1 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. En relación con los días 24 y 31 de Diciembre, se acuerda el siguiente tratamiento:

Las personas que estén trabajando normalmente sin disfrutar de vacaciones los días antes señalados, 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 estos días.

#### 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 consideraran inmodificados o incorporados a ésta.

Además la presente convención sustituye 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 de la firma de la presente Convención 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 en

trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.

c. Los trabajadores que cumplan tres (3) trienios o nueve (9) años de servicio a 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 cuatro (54) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.

e. Los trabajadores que cumplan cinco (5) trienios o quince (15) años al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague sesenta y cinco (65) 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 setenta y cinco (75) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.

g. A los trabajadores que cumplan siete (7) o más trienios al servicio de la Empresa, tendrán derecho a que se les liquide y pague ochenta (80) días de salario que devengue el trabajador en el momento de causarse el derecho correspondiente.

1.000  
R

Al

31

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature and the word "pro" written vertically.

110

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 en el trienio respectivo.

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

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 treinta (30) días de salario si el traslado es solicitado por el trabajador. Si el traslado es dispuesto por la Empresa la prima corresponderá al valor de sesenta (60) días de salario devengado en el momento del traslado, sin perjuicio del reconocimiento y pago de aquellos gastos que por ley deben ser cubiertos y pagados por la Empresa, como son: traslado de muebles y enseres y transporte adecuado para 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.

Handwritten initials or signature on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'Oscar...' and another signature below it.

Handwritten initials or signature at the bottom right.

Handwritten initials or signature at the bottom right, below the other one.

**ARTICULO 30**  
**PRIMAS SEMESTRALES**

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

a. Un (1) mes de salario en los primeros diez (10) días del mes de Junio de cada año y

b. Un (1) mes de salario en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año.

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

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

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

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten mark]*

*[Vertical handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

42

**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 devengado 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, al servicio de la Empresa, tendrá derecho, en caso de retiro voluntario o involuntario, al pago de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en el período respectivo.

11/11  
R

Handwritten signature/initials running vertically down the right margin.

Handwritten signature/initials at the bottom right.

Handwritten signature/initials at the bottom right.

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

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

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

### ARTICULO 33 PRIMA DE VACACIONES

La Empresa pagará una prima de vacaciones equivalente a diecisiete (17) días de salario, por cada período de un (1) año cumplido y al momento del disfrute de las mismas en dinero efectivo.

Esta prima incluye la establecida por el Gobierno Nacional en el Decreto No. 174 de 1978. Si por cualquier causa los trabajadores no sevan que contribuir al Fondo Pro-vacacional, con tres días de que habla el citado decreto, la Empresa asumirá esta obligación.

### ARTICULO 34 AUXILIO DE EDUCACION

La Empresa reconocerá a los trabajadores activos y quienes hayan obtenido o obtengan el derecho de anticipo de pensión, y a los

44

pensionados por jubilación e invalidéz, de la Oficina Principal, un auxilio por cada uno de los hijos que adelante 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 CUATRO MIL CINCUENTA PESOS (\$4.050.00) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de CUATRO MIL CINCUENTA PESOS (\$4.050.00) moneda corriente cada una, para el año de 1989. Para el año de 1990, se pagará por concepto de matrícula CINCO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$5.400.00) moneda corriente y diez (10) mensualidades de CINCO MIL CUATROCIENTOS PESOS (\$5.400.00) moneda corriente cada una.

2. *Primaria:* La suma de CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS moneda corriente (\$4.950.00) por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de CUATRO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS (\$4.950.00) moneda corriente cada una para el año de 1989. Para el año de 1990, se pagará por concepto de matrícula la suma de SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$6.600.00) moneda corriente, y diez (10) mensualidades de SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$6.600.00) 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 CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$5.850.00) moneda corriente por concepto de matrícula Y diez (10) mensualidades de CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$5.850.00) moneda corriente cada una para el año de 1989. Para el año de 1990 se pagará por concepto de matrícula SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$7.800.00) moneda

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'P. ...' and other illegible marks.

Handwritten initials 'RR' at the bottom left.

Handwritten signatures and initials at the bottom right, including a large signature that appears to be 'G...' and the number '36'.

corriente y diez (10) mensualidades de SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS (\$7.800.00) 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 DOCE MIL PESOS moneda corriente (\$12.000.00) cada una, o dos (2) cuotas semestrales de SESENTA MIL PESOS moneda corriente (\$60.000.00) cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de CIENTO VEINTE MIL moneda corriente (\$120.000.00), según el caso para el año de 1989.

Para el año de 1990 la Empresa pagará la cantidad de diez (10) mensualidades de DIECISEIS MIL PESOS moneda corriente (\$16.000.00) cada una, o dos (2) cuotas semestrales de OCHENTA MIL PESOS moneda corriente (\$80.000.00) cada una, o una cuota anticipada anual por la cantidad de CIENTO SESENTA MIL PESOS moneda corriente (\$160.000.00), según el caso.

**Parágrafo 1.**

a. El trabajador queda en libertad de matricular a sus hijos en el establecimiento educativo que estime conveniente. Para tener derecho al auxilio para la educación pre-escolar, primaria, secundaria o su equivalente, y universitaria o su equivalente el beneficiario 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.

LB

Handwritten signature and scribbles on the right margin.

Handwritten initials "RR" and other marks at the bottom left.

Handwritten signature and scribbles at the bottom right.

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

Los auxilios se pagarán tanto para alumnos matriculados en entidades privadas 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 1o. 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 y gozarán de la correspondiente beca universitaria si continúan sus estudios universitarios.

Becas Universitarias y Técnicas o equivalentes: Se establecerán becas para Administración de Empresas, Economía, Contaduría, Finanzas, Derecho, Ingenierías relacionadas con el

funcionamiento de la Empresa, Arquitectura, Medicina y carreras paramédicas, Odontología y aquellas otras carreras que sean de aplicabilidad dentro de la estructura y organización de Colpuertos.

Para tener derecho al auxilio pactado en este artículo, 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 o equivalentes o de postgrado, deben tener relación con los oficios existentes en la Empresa y se adjudicarán por un número máximo de veinticuatro (24), así: Veinte (20) Becas universitarias y técnicas o equivalentes y cuatro (4) de postgrado. Estas últimas solamente serán otorgadas a aquellos trabajadores que tengan vinculación laboral con la Oficina Principal por mas de diez (10) años.

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

Las becas universitarias consistirán en la suma de CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$120.000.00) moneda corriente, para el año de 1989 o dos (2) sumas semestrales de SESENTA MIL PESOS (\$60.000.00) moneda corriente cada una. Para el año de 1990, la suma de CIENTO OCHENTA MIL PESOS (\$180.000.00) moneda corriente o dos (2) sumas semestrales de NOVENTA MIL PESOS (\$90.000.00) 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.

LFB

por las sumas de CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$5.850.00.) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de CINCO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS (\$5.850.00) moneda corriente cada una, para el año de 1989. Para el año de 1990 la Empresa establecerá becas para trabajadores de la Oficina Principal de la Empresa en Bogotá, por las sumas de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$8.775.00) moneda corriente por concepto de matrícula y diez (10) mensualidades de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS (\$8.775.00) moneda corriente cada una.

*Parágrafo: Becas de Post-grado otorgada por otras entidades. La Empresa concederá permiso remunerado por todo el tiempo requerido a aquellos trabajadores de la Oficina Principal que obtengan becas concedidas por entidades u organismos académicos o técnicos, nacionales o extranjeros y para adelantar estudios bien sea en el país o en el exterior.*

*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.*

*Los becarios no podrán exceder de cuatro (4) y el tiempo de duración de la beca no podrá ser superior a un (1) año. Este plazo de un (1) año se podrá prorrogar sin embargo, en casos especiales y cuando la entidad académica certifique el cumplimiento del alumno y la necesidad de la prórroga.*

1/2

AR

AR

AR

49

No serán tenidas en cuenta estas becas para aquellos funcionarios que tengan una antigüedad no menor de diez (10) años al servicio de la Oficina Principal.

El becado se obliga a continuar trabajando para la Empresa por el doble del tiempo de duración de la beca, una vez finalizados los estudios. La Empresa garantizará mediante una póliza de cumplimiento a favor de la Empresa.

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.
3. Por expulsión o rechazo de la Universidad, Instituto, entidad, organismo o Unidad Docente.
4. Desvinculación laboral de la empresa por cualquier causa.

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

Parágrafo: Sin perjuicio de lo anterior la Empresa reglamentará dentro de los sesenta (60) días subsiguientes a la fecha de firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo relacionado con los auxilios y el otorgamiento de las becas incluidas en este artículo.

Handwritten signature and notes on the right margin.

Handwritten initials 'AR' at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right.

50

**ARTICULO 36**  
**AUXILIO POR ENFERMEDAD**

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores ocasionadas, por enfermedad profesional, no profesional o accidente de trabajo, y a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el trabajador tiene derecho a que la Empresa le pague un auxilio monetario, así:

a. Ciento por ciento (100%) de la remuneración directa (sueldo básico, más subsidio de alimentación) durante ciento ochenta (180) días y hasta la calificación en caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo. El subsidio de alimentación en este artículo se reconocerá durante los días hábiles.

b. En caso de enfermedad no profesional el auxilio por enfermedad será del ciento por ciento (100%) de la remuneración directa (sueldo básico más subsidio de alimentación) durante los primeros noventa (90) días y a partir del día noventa y uno (91) las dos terceras 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%) del promedio salarial del último año de servicio efectivo.

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

51

En caso de que el trabajador no este satisfecho con la medida de la Empresa, podrá solicitar el concepto de la División Médica Industrial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Parágrafo 3. En caso de que la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días y el empleado o el trabajador no haya perdido más del sesenta y seis por ciento (66%) de su capacidad laboral según el dictámen 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 continuo o discontinuo 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 devengado 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.

12 JUN 1968

100

11

**ARTICULO 38**  
**SUBSIDIO FAMILIAR ORDINARIO**

Para efectos del pago del subsidio familiar la Empresa Puertos de Colombia - Oficina Principal - se sujetará en un todo a la ley 23 de 1982 y a las normas concordantes, así como a las disposiciones legales que lo reglamenten, modifiquen o aclaren.

**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%) 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.

2 JUL 1983

MR

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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 Fuertes de Colombia, 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 topos máximos:

1. Por enfermedad no profesional un tope de DOS MILLONES PESOS (\$2.000.000.00) moneda corriente.

2. Por accidentes que no sean de trabajo un tope de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$2.500.000.00) moneda corriente.

3. Por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, un tope de TRES MILLONES DE PESOS (\$3.000.000.00) moneda corriente.

Se considerará como accidente de trabajo, además de la definición legal, aquel que sobrevenga cuando el trabajador se desplace de su lugar de habitación al sitio de trabajo o viceversa, así como el que suceda estando en comisión oficial o sindical previamente reconocida por la Empresa.

10 2 JUL 1989

15

**ARTICULO 43**  
**GASTOS DE ENTIERRO**

1. En caso de muerte de un trabajador, o de un extrabajador de la Oficina Principal en disfrute de anticipo de pensión, 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 o extrabajador en disfrute de anticipo de pensión, como familiares para el goce de prestaciones asistenciales de que trata el artículo No. 50 de la presente Convención, la Empresa reconocerá al trabajador un auxilio para el año de 1989 de CIENTO VEINTE MIL PESOS (\$120.000.00) moneda corriente y CIENTO CINCUENTA MIL PESOS (\$150.000.00) moneda corriente para el año de 1990. 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, cuando de un (1) año, se entenderá que el hecho de haber sido atendido 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 CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000.00) moneda corriente y SETENTA MIL PESOS (\$70.000.00) moneda corriente para los años de 1989 y 1990 respectivamente en el caso de muerte de un niño recién nacido, así inscrita.
  
4. En caso de abortos continuados con más de seis (6) meses de gestación, cuando la mujer esté inscrita en el servicio médico, la

AR

M  
1989

56

La Empresa otorgará al trabajador un auxilio por la suma de **SESENTA MIL QUINIENTOS (\$60.000.000)** moneda corriente y **SESENTA MIL QUINIENTOS (\$60.000.000)** moneda corriente para los años de 1989 y 1990 respectivamente.

**ARTICULO 44**  
**UNIFORME A EMPLEADOS**

La Empresa suministrará al personal femenino ubicado en la categorías tercera, cuarta, quinta, sexta y séptima, cuatro (4) uniformes y cinco blusas para el año de 1989 y cinco (5) uniformes y cinco (5) blusas para el año de 1990, los cuales serán entregados en los primeros sesenta (60) días calendario de cada año.

Queda a criterio de la Gerencia suministrar uniformes al personal femenino ubicado en las categoría 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 este artículo serán de **plástico** utilización para el personal aquí mencionado.

para [illegible]

130

RR

[Handwritten signatures and stamps]

Parágrafo 3. Al personal de enfermeras, auxiliares de enfermería, auxiliares de consultorio médico, auxiliares de consultorio odontológico, de laboratorio, bacteriólogas y laboratoristas, la Empresa 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) abusas por año.

Los uniformes a que hace referencia este parágrafo serán suministrados dentro de los dos primeros meses de cada año.

#### ARTICULO 45 PENSION DE JUBILACION

Todo trabajador que cuente con cincuenta (50) años de edad y veinte (20) de servicios continuos y 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.

El tope máximo de las pensiones de jubilación, vejez e invalidez, será de diecisiete (17) salarios mínimos legales vigentes en el momento en que se adquiera el derecho.

Parágrafo 1. El trabajador con veinte (20) años de servicio a entidades oficiales o de derecho público y que preste sus servicios a la Empresa Puertos de Colombia- Oficina Principal al llegar a fallecer, sus familiares, tendrán derecho a recibir la pensión de jubilación, siempre y cuando acrediten

MR

2 MAR 1969

este derecho, de acuerdo con la ley. Esta pensión de jubilación será equivalente al ochenta por ciento (80%) del salario promedio mensual de lo devengado o causado en el último año de servicios.

**Parágrafo 2.** Si el trabajador que se encuentra gozando del anticipo de jubilación, llegare a fallecer, sus familiares tendrán derecho 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 la Empresa Puertos de Colombia que hubieren prestado servicios por veinte (20) años en diferentes entidades estatales y tuvieren menos de cincuenta (50) años de edad en el momento del retiro, recibirán un anticipo equivalente a veinte (20) mensualidades de salario, siempre y cuando lleven diez (10) años de servicio a la Empresa.

El trabajador que hubiere laborado de veinte (20) a veintidos (22) años al servicio de la Empresa Puertos de Colombia tendrá derecho a veinticuatro (24) mensualidades de salario promedio como anticipo.

El trabajador que hubiere laborado de veintidos (22) a veinticuatro (24) años al servicio de la Empresa Puertos de

59

Colombia tendrá derecho a veintiseis (26) mensualidades de salario promedio como anticipo.

El trabajador que hubiere laborado mas de veinticuatro (24) años al servicio de la Empresa Puertos de Colombia tendrá derecho a veintiocho (28) mensualidades de salario promedio como anticipo.

Este anticipo será cancelado por el trabajador o sus representantes en setenta y dos (72) descuentos mensuales sucesivos a partir del momento en que comience a gozar de la pensión de jubilación y podrá ser descontado de las mesadas provisionales.

67.

Los trabajadores de la Oficina Principal únicamente podrán solicitar su anticipo antes de cumplir los cuarenta y nueve (49) años de edad.

Los trabajadores que cumplan o hayan cumplido cuarenta y nueve (49) años de edad en 1989, tendrán derecho al anticipo únicamente si lo solicitan con anterioridad al 31 de Diciembre de 1989.

Parágrafo 5. Los trabajadores que perciban anticipo de pensión de jubilación seguirán gozando de los servicios médicos provisionales igual que sus familiares, siempre y cuando hubieran 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. Todo trabajador que haya prestado sus servicios a la Empresa Puertos de Colombia- Oficina Principal- durante veinte (20) años continuos o discontinuos con posterioridad a la

PK

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

fecha de firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y cuando con cincuenta y cinco (55) años de edad, tendrá derecho a gozar de una pensión mensual vitalicia de jubilación, equivalente al setenta y seis por ciento (76%), del promedio mensual de los salarios devengados por el peticionario durante el último año que preste sus servicios.

El peticionario que no reúna estos requisitos obtendrá su pensión de acuerdo a lo establecido por la ley.

**ARTICULO 46**  
**CUENTA ESPECIAL DE PENSIONES**

A partir de la fecha en que entre a regir la organización administrativa que crea la Empresa para el manejo de la cuenta especial de pensiones, los trabajadores y futuros pensionados aportarán el uno por ciento (1%) del sueldo o de la pensión, según el caso, hasta el 31 de Diciembre de 1989. A partir del 1.º de enero de 1990 este aporte será del tres por ciento (3%).

El propósito de este artículo es contribuir con el pago de las pensiones reconocidas y que en el futuro reconozca la Empresa en la Oficina Principal, así como administrar los descuentos pactados, para lo cual la Empresa de común acuerdo con Sinterpecol:

1. Organizará y asignará funciones en la Oficina Principal a una dependencia especial para este efecto, dentro de la estructura actual de la Empresa.

2. Los parámetros generales a través de los cuales operará la entidad administrativa que crea la Empresa, son los siguientes.
  - a. Los recursos estarán formados por los aportes descontados a los trabajadores cobijados por la presente convención y de quienes se pensionen en el futuro.
  - b. Por los aportes que hace la Empresa, con las asociaciones de jubilados que representen a estas personas pensionadas con anterioridad a la vigencia de la presente convención.
  - c. Por los aportes que efectúe la Empresa en la Oficina Principal en igual cuantía a la de los trabajadores y pensionados y cualquier otro aporte que efectúe la Empresa o el Estado para estos efectos.
  - d. Por los rendimientos financieros que se originen sobre los ingresos recibidos por los anteriores conceptos.
3. La totalidad de los ingresos recaudados por la dependencia especial que para estos efectos se cree por la Empresa, serán manejados únicamente a través de bancos y corporaciones de carácter oficial, y sólo se podrá adquirir títulos de rendimiento emitidos por el Estado.
4. Los descuentos que se efectúen a los trabajadores y a los pensionados de que trata este artículo, cesarán cuando en concepto de las partes la situación financiera de la Empresa haya superado su etapa de crisis y no requiera de esta contribución para responder por las obligaciones pensionales adquiridas.

10/11  
RF

AW

Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the right margin

5. La Empresa de común acuerdo con la Asociación de Pensionados de la Oficina Principal, podrá pactar sobre la devolución del cinco por ciento (5%), retenido hasta el 31 de Diciembre de 1986, a los jubilados afiliados a dicha asociación, previa autorización otorgada por los asociados.

Este artículo solo será aplicable a partir de la fecha en que entre a regir la misma organización y con iguales finalidades en los Terminales Marítimas

#### ARTICULO 47

#### PENSIONES PROPORCIONALES POR DESPIDO INJUSTO

El trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado en 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, tendrá 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 produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios prestados a la Empresa 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.

53

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 liquidada con base en el porcentaje señalado en el mismo artículo.

Parágrafo 3. La proporcionalidad de estas pensiones 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.

54

ARTICULO 48  
PENSION DE INVALIDEZ

Los trabajadores de Puertos de Colombia- Oficina Principal gozarán de una pensión mensual de invalidez equivalente al ciento por ciento (100%) 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%) de su capacidad laboral. Esta pensión se pagará durante el tiempo que dure la invalidez y el pensionado queda obligado a someterse a los tratamientos y prescripciones medicas 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.

Handwritten signature or notes on the right margin.

Handwritten initials 'RR' in the bottom left corner.

Handwritten initials 'AW' in the bottom center.

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 49

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

La pensión se hará exigible una vez se hayan llenado los requisitos de edad y tiempo de servicios 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:

Quiénes 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. Quiénes tengan 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 por el trabajador o sus causahabientes, en setenta y dos (72) cuotas mensuales iguales, a partir del momento que adquiera el status de pensionado y podrá ser descontado de las mesadas pensionales.

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

**CAPITULO III**  
**PRESTACIONES ASISTENCIALES**  
**ARTICULO 50**

**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 los consagrado en los artículos 52 y 53 de la presente Convención Colectiva de Trabajo) deberán presentar las siguientes pruebas para su inscripción:

- 66
- a. Partida de matrimonio o registro civil.
  - b. Partida de bautizo o registro civil.

La inscripción de la compañera permanente se hará con el cumplimiento de los siguientes 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 a la esposa legítima demuestre que no hace vida marital con ella 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.

*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

1111  
RK

CA

documento respectivo cuando se presentare la necesidad de inscribir un nuevo familiar, o cuando la Empresa considere conveniente comprobar que subsisten las condiciones que dan derecho al beneficio.

**ARTICULO 51**  
**SERVICIOS ASISTENCIALES A TRABAJADORES**

Todos los trabajadores al servicio 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. Servicios de medicina preventiva, revisión semestral de pulmones y vacunación.
- d. Servicios odontológicos que comprenden exodoncias, tratamiento de conductos, operatoria, obturaciones en amalgama de plata, porcelana, resinas, radiografías, incrustaciones, prótesis dental, cirugía operatoria dental y periodoncia. Para los servicios incluidos en este literal que incluyen materiales, la Empresa pagará al odontólogo el noventa por ciento (90%) del valor de dichos materiales y el diez por ciento (10%) restante a cargo del trabajador lo pagará la misma y el trabajador cancelará dicho valor a la Empresa mediante

MR

59  
MAY 1958

59

decrementos quincenales en dieciocho (18) meses. Si el servicio que incluye materiales se prestare para un familiar del trabajador, este pagará el cincuenta por ciento (50%) 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.

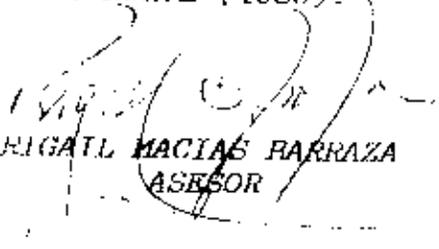
f. Anteojos a los trabajadores por las siguientes causas: Enfermedad, accidente o cuando forme parte de un tratamiento o en caso de una intervención quirúrgica, sin que el valor de la montura exceda de TRECE MIL PESOS (\$13.000.00) moneda corriente para el año de 1989 y QUINCE MIL PESOS (\$15.000.00) moneda corriente para el año de 1990.

La Empresa repondrá total o parcialmente los anteojos que se le compran al trabajador, sin que el valor de la montura exceda del 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 en todos los casos en que el mismo tenga necesidad de anteojos para cualquier otra clase de afección distinta a la 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 TRECE MIL PESOS (\$13.000.00) moneda corriente para el año de 1989 y

ACTA ACLARATORIA DEL ACUERDO FINAL SUSCRITO ENTRE LOS  
NEGOCIADORES DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA Y  
"SINTRAPOCOI", EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL EL DIA VEINTE (20) DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS  
OCHENTA Y NUEVE (1989).

  
RIGALL MACÍAS BARRAZA  
ASESOR

  
JORGE ROA CASTAÑEDA  
ASESOR

POR FEDEPUERTOS:

  
MANUEL YEPES DOMÍNGUEZ  
ASESOR

MNS

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
SINDICATOS COLECTIVOS

Dr. Enrique Javier  
Pastor Saucá - C.C. No. 17.166.334

La Comisión  
Colectiva de Trabajo

Puerto de Colombia  
"Sintropoal"

Señor Filicia Quiroz  
ad. f. c.



7

7

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

QUINCE MIL QUINIENTOS PESOS (\$15.000.00) y moneda corriente para el año de 1993.

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 por Maternidad.* Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época del parto, remuneradas 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, según dictamen médico con el salario que devengue en el momento de iniciarse el descanso.

#### ARTICULO 52 SERVICIOS ASISTENCIALES A FAMILIARES

Las prestaciones asistenciales a que se refiere el artículo 51 serán prestadas igualmente a los siguientes familiares que dependan 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.

RR

AW

70

Las personas inscritas como beneficiarios de estos servicios por los trabajadores en los Terminales, cuando sean trasladados de éstos a la Oficina Principal y

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 VEINTE MIL PESOS (\$20.000.00) moneda corriente en caso de obstetricia o aborto.

9.

En medio de 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 recuperarán y pagaran con base en la tarifa profesional y de servicio que para este efecto rija. 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 de quien éste 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 51 se prestarán en la Oficina Principal y/o en aquellos lugares donde la Empresa tenga establecidos servicios médicos. Cuando el trabajador o alguno de sus familiares inscritos en la

11/14

RR

62

10/1/1988

71

*del* *de* *Personal*. por razones de orden médico no pueda trasladarse a un lugar donde la Empresa tenga establecidos servicios médicos. Esta se obliga a reconocer y pagar los gastos ocasionados por atenciones asistenciales, previa autorización del Servicio Médico.

La inscripción de las personas a cargo del trabajador podrá hacerse en cualquier época y la prestación de que trata este artículo será desde la fecha de la inscripción.

ARTICULO 53  
SERVICIOS ASISTENCIALES A PENSIONADOS

Los pensionados por jubilación o invalidez y sus familiares continuarán gozando de las prestaciones asistenciales convenidas en los artículos 51 y 52 de la convención vigente.

CAPITULO IV  
SALARIOS  
ARTICULO 54  
DEFINICION DE SALARIOS

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

PR

63

63

dinero, prima de vacaciones, 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.

No constituye salario la prima proporcional de vacaciones que se pague en razón del retiro del trabajador de la Empresa.

**ARTICULO 55**  
**SALARIOS A TRABAJADORES DETENIDOS**

Quando un trabajador sea detenido preventivamente y resultare posteriormente absuelto o sobresado definitivamente, o se dicte el auto de que trata 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 56**  
**ADMNTO DE SALARIOS**

La remuneración básica para los trabajadores de la Oficina Principal, durante los años de 1.989 y 1990, será la siguiente:

73

	1989	1990
Categoría 1	\$ 40.720.00	\$ 50.890.00
Categoría 2	\$ 47.850.00	\$ 59.820.00
Categoría 3	\$ 55.900.00	\$ 69.880.00
Categoría 4	\$ 69.570.00	\$ 86.960.00
Categoría 5	\$ 72.120.00	\$ 90.870.00
Categoría 6	\$ 80.530.00	\$101.470.00
Categoría 7	\$ 94.320.00	\$110.840.00
Categoría 8	\$104.950.00	\$131.190.00
Categoría 9	\$126.680.00	\$158.350.00

67

Los demás cargos pertenecientes a la Planta de Personal Fijo, que no hayan sido cubiertos por aumentos efectuados por acuerdo de la Junta Directiva de la Empresa o por Decreto del Gobierno Nacional en el año de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989), el aumento será del veinticinco por ciento (25%) para el año de mil novecientos ochenta y nueve (1989); y el veinticinco por ciento (25%) para el año de mil novecientos noventa (1990), tomando como base la remuneración existente al treinta y uno (31) de diciembre de Mil novecientos ochenta y ocho (1988).

**PARAUCRARIO :**

Los Contratos de Trabajo a Término Fijo, suscritos con anterioridad al primero (1o.) de Enero de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989) y vigentes a la fecha de la firma de la presente Convención, serán objeto del incremento salarial precedido, únicamente si los cargos desempeñados se encuentran enumerados entre las categorías Primera (1a.) y Novena (9a.) inclusive.

*[Handwritten signature and notes on the right margin]*

*[Handwritten initials: MR]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

26

**CAPITULO V**  
**OTROS BENEFICIOS**  
**ARTICULO 57**

**PARTICIPACION A ENTIDADES SINDICALES**

En el momento 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%) para que sea entregado al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia "SINTRAPOCOL".

**ARTICULO 58**

**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, grupos de trabajo o plenums autorizados por la Junta Directiva de "SINTRAPOCOL" o convocados por la Federación o Confederación a las cuales legítimamente se halle 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

RR

CA

MM

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 otros miembros de "SINTRAPOCOL" si la importancia del evento lo justifica 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.

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 abotenga de hacer uso de estos permisos continuará desempeñando sus funciones habituales.

3. Así mismo, la Empresa concederá permisos sindicales remunerados, los que se pagarán con el sueldo básico más una sobreremuneración de DIEZ MIL PESOS (\$10.000.00) moneda corriente mensuales, 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 sobreremuneración de DIEZ MIL PESOS (\$10.000.00) mensuales moneda corriente, a un (1) Miembro del Sindicato que resultare elegido al Comité Ejecutivo de la Federación y a uno (1) que resultare elegido al Comité Ejecutivo de la Confederación a la que se encuentre afiliado "SINTRAPOCOL".

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 59

#### REINCORPORACION AL TERMINO DE PERMISOS SINDICALES

En los términos a que se refiere el artículo 58 el afiliado en licencia por permiso sindical tendrá derecho, a la finalización de sus comisiones sindicales, a ingresar a la misma posición que tenía en la Empresa o a un cargo de igual clasificación dentro del nivel.

#### ARTICULO 60

#### PERMISOS A TRABAJADORES

Los trabajadores tendrán derecho mediante previo aviso dado telefónico o verbalmente a la División de Personal o a su jefe

incapacitado, cuando se trate de disfrutar de los siguientes permisos remunerados:

En caso de nacimiento de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un (3) días hábiles de permiso remunerado.

En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, compañero(a) inscrita, hermanos, tres (3) días hábiles de permiso remunerado cuando el caso se presente en la misma ciudad sede de trabajo y cinco (5) días calendario cuando esto ocurra fuera de ésta.

El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a cinco (5) días hábiles remunerados.

Es entendido que el trabajador que haga uso de estos permisos deberá presentar los documentos justificativos del motivo al permiso en mención.

#### ARTICULO 61 CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO

La Empresa continuará sufragando los gastos que ocasione el sostenimiento del Club Social y Deportivo Colpuertos y los de la Colonia Vacacional "EL REFRIGERIO" ubicada en Melgar (Tolima) como Sogano del Club Social y Deportivo Colpuertos, creado mediante personería jurídica No. 4494 del 4 Julio de 1977. Las partidas para el mejoramiento de las instalaciones correspondarán al Programa de Inversiones de la Empresa.

Quiénes orientarán el futuro de la Colonia Vacacional "EL REFRIGERIO", serán tres (3) representantes de la Empresa Puertos de Colombia nombrados por la Gerencia General, dos (2)

1. "CAVECO" y la "Cooperación de Ahorro y Vivienda de los Empleados de Justicia en Colombia "CAVECO" para los trabajadores representantes de la Empresa Principal como entidades autónomas e independientes con personalidad jurídica propias, con el objeto de promover la adquisición y mejora de vivienda para los trabajadores, fomentar el ahorro y establecer servicios de crédito y seguros.

El patrimonio de dichas entidades continuará integrado por los aportes ordinarios de los trabajadores en un doce por ciento (12%) del sueldo básico mensual devengado por cada uno de ellos, los aportes ordinarios de la Empresa serán una suma igual al diez por ciento (10%) 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 otorgar préstamos al Fondo de Empleados "CAVECO" y a "CAVECO", 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 nombra la Gerencia deberán ser socios de las mismas.

Parágrafo 2. Las partes convienen en que si por cualquier circunstancia dichas entidades desaparecieren, la Empresa

R

13 JUN 1968

71

representantes de los socios de dicha colonia elegidos por la Asamblea General de entre los trabajadores sindicalizados de los cuales se nombrará el Fiscal, y 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 cien por ciento (100%) de la tarifa establecida por la Empresa y el valor de los pasajes, cuando éstos no sean sufragados por la entidad deportiva que represente. Dentro del presupuesto anual, la Empresa incluirá la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$2.500.000.00) moneda corriente para el año de 1989, e igual suma para el año de 1988, con el objeto de 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, elaborado entre la Empresa y el Sindicato, representados por las cuatro (4) personas que éstos designen poritariamente.

Parágrafo 2. La Empresa continuará organizando y sufragando la compra de Navidad para los hijos de los trabajadores y el regalo de los juguetes de aguinaldo para ellos.

#### ARTICULO 62

#### ENTIDADES DE AHORRO CONSUMO Y VIVIENDA

La Empresa continuará en mantener las siguientes entidades de ahorro y consumo y vivienda como son el Fondo de Empleados

MR  
RR

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

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 cualesquiera entidad de capitalización ahorro y consumo o FICER similares que se organice por los trabajadores.

En cualquiera de estos 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 cantidad que venían efectuando en la fecha de su retiro. La Empresa aportará igual cantidad, siempre y cuando el ex-trabajador hubiere trabajado en la Empresa 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. 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.

11/11  
NR

AW

Handwritten signature

Parágrafo 5. 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 63**  
**APORTES PARA VIVIENDA**

La Empresa destinará el dos (2) por ciento 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 comprenderá: sueldos, gastos de representación, tiempo extra, incapacidades, vacaciones, prima de vacaciones, auxilio de transporte, alimentación y educación.

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

**ARTICULO 64**  
**AUXILIO PARA VIVIENDA**

La Empresa destinará para cada uno de los fondos COLPUERTOS Y CAVECOL la suma de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000.00) moneda corriente, los cuales serán entregados antes del quince (15) de Agosto de mil novecientos ochenta y nueve (1989).

Las partidas establecidas en este artículo constituirán capital no distribuible y serán utilizadas para fines de vivienda según los estatutos de los citados fondos.

Después de haber realizado un estudio de las necesidades, la Empresa Fuertes 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 65**  
**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 66**  
**AUXILIO A ORGANIZACIONES SINDICALES**

La Empresa reconocerá a SINTRAPOCOL la suma de SESENTA MIL PESOS (\$60.000.00) moneda corriente mensuales o el equivalente de dos (2) sumas semestrales de TRESCIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$360.000.00) moneda corriente, para el año de 1989 e igual suma para el año de 1990, para atender los servicios públicos, gastos de administración y demás servicios de mantenimiento, que requieran las instalaciones donde funciona SINTRAPOCOL.

Así mismo la Empresa entregará a "SINTRAPOCOL" la suma de DOS MILLONES DOSCIENTOS VEINTE MIL PESOS moneda corriente (\$2.220.000.00), por una sola vez, con destino a los programas de capacitación y comunicación que adelante la organización sindical. Esta suma será entregada antes del quince (15) de Agosto de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989).

Además, la Empresa entregará la suma de SEISCIENTOS MIL PESOS mensuales corrientes (\$600.000.00), para el año de 1989 e igual suma para 1990 para "FEDERARTOS". Igual suma para la Confederación a que se encuentre afiliado "SINTRAPOCOL" en las fechas del 15 de Septiembre de 1989 y 1990, previo visto bueno, en las respectivas cuentas de cobro, del Presidente y Secretario de "SINTRAPOCOL".

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato un (1) microcomputador con sus respectivos accesorios y el mantenimiento del mismo.

**ARTICULO 67**

**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 cualquiera de sus terminales y Oficina de Conservación de Bocas de Ceniza, con anterioridad al cinco (5) de Febrero de mil novecientos ochenta y dos (1982).

**ARTICULO 68**

**VEJEDURIA SINDICAL**

Con el propósito de velar por la recuperación financiera de la empresa, su mayor eficiencia, seguridad de sus bienes, y economía en el servicio, las partes acuerdan que a partir de la firma de la presente convención, "SINTRAPOCOL", denunciará

RR

CAJ

MM

fundamentadamente ante la Gerencia General cualquier hecho, acción u omisión que atente contra los intereses de la Empresa.

A su vez, el Gerente General o quien haga sus veces deberá ordenar la correspondiente investigación y dará información al Sindicato sobre el resultado de la misma, de las sanciones impuestas y de los correctivos tomados según el caso, dentro de los términos legales.

Para tales efectos la Empresa deberá poner a disposición del Sindicato todos los medios para que este pueda gozar del derecho de petición e información oportuna y objetiva a fin de que sus denuncias sean debidamente sustentadas.

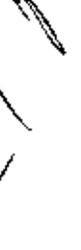
Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá, D.E., a los 11 días del mes de Julio de 1989.

Concisión Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa PUERTOS DE COLOMBIA - OFICINA PRINCIPAL - Y el sindicato de Trabajadores de la Empresa Puertos de Colombia - "SINTRAPOCOL" No. 4-1890

POR LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA:

  
ENRIQUE JAVIER PACHECO SANCHEZ  
Gerente General

11/11/89  
R

  
  
  
  
  
76

  
JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA  
NEGOCIADOR

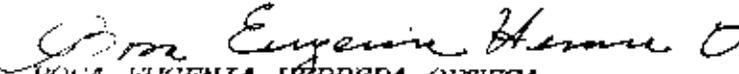
  
CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA  
NEGOCIADOR

  
HERNAN JESUS FORTICH BARCNAS  
NEGOCIADOR

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

  
SAMUEL ROMAN RIOS  
NEGOCIADOR

  
PEDRO PABLO GONZALEZ DIAZ  
NEGOCIADOR

  
ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA  
NEGOCIADORA







REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTE

EL SUSCRITO SECRETARIO GENERAL DEL

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTE

HACE CONSTAR:

Que mediante Decreto número 221 del 2 de febrero de 1988, fué designado como Gerente General de la Empresa PUERTOS DE COLOMBIA "COLPUERTOS", el doctor ENRIQUE JAVIER PACHECO SANCHEZ, quien en la actualidad ejerce dicho cargo.

Dada en Bogotá D.E., a

JAIME ALBERTO LEFOINE GAITAN

Secretario General

104  
-10-

Artículo	T í t u l o	Pág.
129.	Subsidio Familiar	142
130.	Fondo Social	143
131.	Auxilio para los Sindicatos.	149
132.	Comisariato de Santa María.	150
133.	Suministro de Uniformes y Calzado.	150

### C A P Í T U L O   I I I

### S A L A R I O S

134.	Definición de Salarios.	152
135.	Clasificación de Trabajadores.	153
136.	Salario - Aumento de Sueldos -	155
137.	Cena y Descanso.	153
138.	Recargos por Trabajos en Horas Extraor- dinas y por Movilización de nocivos y Explosivos.	158
139.	Recargos por Trabajos en días Feriados y Domingos.	159
140.	Movilización de Carga para Terceros en Muelles Particulares.	160
141.	Recargos por Arriame Fuera de los Ter- minales.	



Artículo	T í t u l o	Pág.
142.	Trabajo a Través de Unidades Flotantes.	161
143.	Indemnización por Cese y Desgaste de Baterías.	161
144.	Indemnización al Personal a Destajo.	164
145.	Indemnidad de Pago para Wincheros, Operadores de Equipo, Supervisores de Gradiella y Agua traca.	178
146.	Indemnidad por Trabajos en Dominicales e Feriados.	182
147.	Tiempo de Espera.	182
148.	Días Feriados Remunerados.	184
149.	Auxilio a Fedepuertos.	186
150.	Interrupción en Servicios de las Navas.	187

UNION  
 DE  
 TRABAJADORES



**ACTA NO. 18**

En Moligar (Tolima), en la Sede de la Colonia Vacacional El Refrigerio de la Empresa Puertos de Colombia, a los Diecinueve (19) días del mes de Junio de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989), se reunieron los doctores: **JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA, CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA Y FERNAN JESUS FORTICH BARCENAS**, como negociadores en representación de la Administración; **SAMUEL ROMAN RIOS, PEDRO PABLO GONZALEZ DIAZ Y ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA**, como negociadores en representación de los trabajadores de la Oficina Principal; **RIGATI, MACTAS BARRAZA Y JORGE ROA CASTANEDA**, como Asesores de la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores de la Oficina Principal; **MANUEL YEPES DOMINGURZ**, como Asesor de FEDEPUERTOS, con el fin de continuar las negociaciones y acordaron:

A partir del primero (1o.) de Agosto de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989), los cargos que se enumeran a continuación, tendrán la siguiente remuneración básica:

	1989	1990
Contador (a tiempo)	\$ 180.000.00	\$ 225.000.00
Analista financiero	\$ 156.500.00	\$ 195.625.00
Analista de Información y Publicaciones	\$ 156.500.00	\$ 195.625.00
Auxiliar de Análisis y Estadística	\$ 150.000.00	\$ 187.500.00
Ecoturólogo (a tiempo)	\$ 140.000.00	\$ 175.000.00
Trabajador (a) Rural	\$ 140.000.00	\$ 175.000.00

DR  
RR

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom right and initials 'DR' and 'RR' on the left side.

2 JUL 1989

2

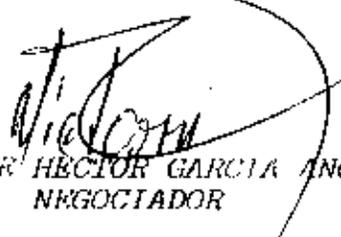
**ACTA NO. 18**

A partir de la misma fecha se recategorizan los siguientes cargos: Dibujante y el de Analista Auxiliar de Finanzas a la Categoría Novena (9a.). A la Categoría Séptima (7a.) el cargo de Auxiliar de Enfermería.

Queda entendido que este acuerdo da por concluida y resuelta toda reclamación que por recategorización o diferencias salariales de los cargos anotados se hayan presentado, judicial o extrajudicialmente, hasta la fecha.

Para constancia se firma la presente acta en la ciudad de Melipar (Toluca) a los diecinueve (19) días del mes de Junio de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989).

**POR LA EMPRESA:**

  
JOSÉ HÉCTOR GARCÍA ANGARITA  
NEGOCIADOR

  
CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA  
NEGOCIADOR

  
FERNÁN JESÚS FORTICH BARCENAS  
NEGOCIADOR

**POR LOS TRABAJADORES:**

  
SAMUEL ROMÁN RÍOS  
NEGOCIADOR

  
PEDRO PABLO GONZÁLEZ DÍAZ  
NEGOCIADOR

1/10



ACTA NO. 18

3

*Rosa Eugenia Herrera Ortega*  
ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA  
NEGOCIADORA

*Rigall Macias Barraza*  
RIGALL MACIAS BARRAZA  
ASESOR

*Jorge Roa Castaneda*  
JORGE ROA CASTANEDA  
ASESOR

POR FEDEPUERTOS:

17.

*Manuel Yepes Dominguez*  
MANUEL YEPES DOMINGUEZ  
ASESOR

*[Handwritten signatures]*

**ACTA ACLARATORIA DEL ACUERDO FINAL SUSCRITO ENTRE LOS  
"NEGOCIADORES DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA Y  
"SINTRAPOCOL", EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL EL DIA VEINTE (20) DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS  
OCIENTA Y NUEVE (1989).**

en Bogotá, a los veintiún (21) días del mes de Junio de Mil Novecientos Ochenta y Nueve (1989), se reunieron en la Sala de Juntas de la Gerencia General de la EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA, los doctores: **JOSE HECTOR GARCIA ANGARITA, CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA Y FERNAN JESUS FORTICH BARCENAS**, como negociadores en representación de la Administración; **SAMUEL ROMAN RIOS, PEDRO PABLO GONZALEZ DIAZ Y ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA**, como negociadores en representación de los trabajadores de la Oficina Principal; **RIGAIL MACIAS BARRAZA Y JORGE ROA CASTANEDA**, como Asesores de la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores de la Oficina Principal; **MANUEL YEPES DOMINGUEZ**, como Asesor de FEDEPUERTOS, con el fin de aclarar la forma de aplicación del artículo cincuenta y seis (56), pactado en el acta final suscrita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y acordaron que para efectos de la aplicación de los incrementos salariales pactados para los años de mil novecientos ochenta y nueve (1989) y mil novecientos noventa (1990), se procederá así:

Sobre la categoría primera (1a.) se tomará como base la remuneración básica a treinta y uno (31) de Diciembre de Mil Novecientos Ochenta y Ocho (1988) existente para la categoría segunda (2a.). Y sobre esta suma se aplicará un incremento del veinticinco por ciento (25% para mil novecientos ochenta y nueve (1989) y un veinticinco por ciento para mil novecientos noventa (1990).

Para la categoría segunda (2a.), se tomará como base la remuneración básica a treinta y uno (31) de Diciembre de Mil Novecientos Ochenta y Ocho (1988) existente para la categoría tercera (3a.). Y sobre esta suma se aplicará un incremento del veinticinco por ciento (25% para mil novecientos ochenta y

1/20/89

IK

AD

W

F.  
K  
W

5

**ACTA ACLARATORIA DEL ACUERDO FINAL SUSCRITO ENTRE LOS  
NEGOCIADORES DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA Y  
"SINTRAPOCOL", EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL EL DIA VEINTA (20) DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS  
OCHENTA Y NUEVE (1989).**

nueve (1989) y un veinticinco por ciento para mil novecientos  
noventa (1990).

Para la categoría tercera (3a.), se tomará como base la  
remuneración básica a treinta y uno (31) de Diciembre de Mil  
Novecientos Ochenta y Ocho (1988) existente para la categoría  
cuarta (4a.). Y sobre esta suma se aplicará un incremento del  
veinticinco por ciento (25% para mil novecientos ochenta y  
nueve (1989) y un veinticinco por ciento para mil novecientos  
noventa (1990).

Para la categoría cuarta (4a.), se tomará como base la  
remuneración básica a treinta y uno (31) de Diciembre de Mil  
Novecientos Ochenta y Ocho (1988) existente para la categoría  
quinta (5a.). Y sobre esta suma se aplicará un incremento del  
veinticinco por ciento (25% para mil novecientos ochenta y  
nueve (1989) y un veinticinco por ciento para mil novecientos  
noventa (1990).

Para la categoría quinta (5a.), se tomará como base la  
remuneración básica existente para la misma a treinta y uno  
(31) de Diciembre de Mil Novecientos Ochenta y Ocho (1988) y  
no incrementará en un veintiseis por ciento (26%). Al  
resultado obtenido se le agregará una suma fija de DOS MIL  
PIECOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000.00), para mil novecientos  
ochenta y nueve (1989). Para mil novecientos noventa (1990), el  
incremento salarial será del veintiseis por ciento (26%) para  
esta categoría.

El contenido restante del acta aclarada se tomará literalmente  
de conformidad a lo expresado en ella.

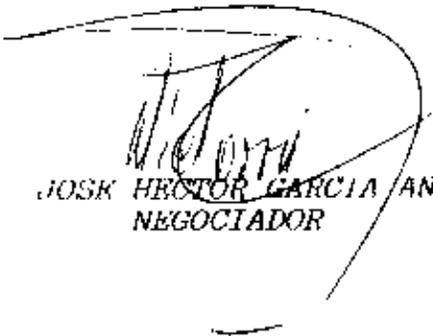
MR

[Signature]

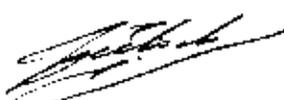
ACTA ACLARATORIA DEL ACUERDO FINAL SUSCRITO ENTRE LOS  
NEGOCIADORES DE LA EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA Y  
"SINTRAPOCOL", EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD  
SOCIAL EL DIA VEINTE (20) DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS  
OCHENTA Y NUEVE (1989).

Para constancia se firma la presente acta en la ciudad de  
Bogotá, a los veintiún (21) días del mes de Junio de Mil  
Novecientos Ochenta y Nueve (1989).

**POR LA EMPRESA:**

  
JOSÉ HECTOR GARCÍA ANGARITA  
NEGOCIADOR

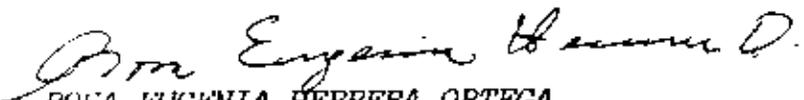
  
CARLOS ARMANDO MUJICA MUJICA  
NEGOCIADOR

  
FERNÁN JESÚS FORTICH BARCNAS  
NEGOCIADOR

**POR LOS TRABAJADORES:**

  
SAMUEL ROMÁN RÍOS  
NEGOCIADOR

  
PEDRO PABLO GONZÁLEZ DÍAZ  
NEGOCIADOR

  
ROSA EUGENIA HERRERA ORTEGA  
NEGOCIADORA

REPUBLICA DE COLOMBIA



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

NUMERO \_\_\_\_\_

512 111001  
Bogotá, 1989

M E M O R A N D O

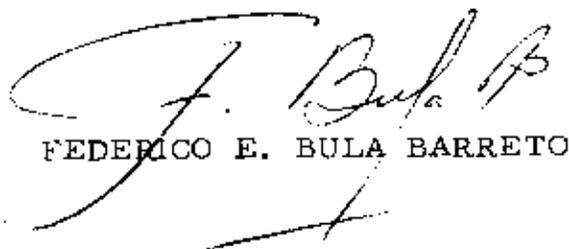
PARA: Sra: AYDEE RAMIREZ DE MOLANO  
Jefe Sección Correspondencia y Archivo

DE: Jefe Sección Reglamentación y Registro Sindical

REF: Envió convención

Remito a Usted la Convención Colectiva de Trabajo de la EMPRESA PUERTOS DE COLOMBIA, depositada en este Ministerio el día 12 de Julio de 1989, y suscrita con SINTRAPOCOL, para los fines legales pertinentes.

Cordialmente,

  
FEDERICO E. BULA BARRETO

Anexo: Convención 87 folios  
mlr-