

Honorable Magistrados

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN PENAL**

E.

S.

D.

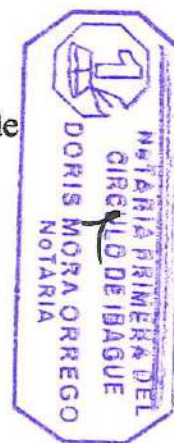
**JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA**, mayor de edad, abogado en ejercicio, identificado civil y profesionalmente como aparezco al pie de mi firma, obrando conforme al poder otorgado por **GABRIEL PRADA URUEÑA**, presento la acción constitucional denominada **acción de tutela** regulada en el artículo 85 de la Constitución Nacional en los siguientes términos:

**I. PARTES**

**ACCIONANTE: GABRIEL PRADA URUEÑA**, mayor de edad, vecino de Ibagué, identificado con cédula de ciudadanía N° 14.230.972 de Ibagué

**ACCIONADOS:**

SALA DE CASACION LABORAL DE DESCONGESTION N°2  
SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ.  
JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA.



**TERCERO CON INTERES.**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL "UGPP".

**II. PETICIONES.**

1. Que se tutelen los derechos fundamentales vulnerados por las autoridades judiciales accionadas, tales como la falta de aplicación del precedente jurisprudencial, el principio de favorabilidad en materia laboral, el principio de primacía del derecho sustancial sobre el formal, el derecho a

la igualdad y el derecho al mínimo vital.

2. Que se dicte por parte de la Sala de Casación Laboral sentencia de Unificación de la Jurisprudencia sobre las pensiones del Sector de las Telecomunicaciones, el cual se encuentra amparado por la Ley 28 de 1.943, Ley 22 de 1.945, Decreto 2660 de 1.961 y normas reglamentarias y concordantes, el Acuerdo 041 de 1.983 y la Convención Colectiva de Trabajo de "Teletolima" suscrita con "Sintraofitel"
3. Como consecuencia del amparo constitucional solicitado en Sentencia de Unificación Jurisprudencial, se proceda a lo siguiente:
  - 3.1. Declarar sin valor y efecto las sentencias proferidas por las autoridades judiciales accionadas que negaron el reconocimiento de la pensión convencional con 50 años de edad y 20 de servicio invocada por el demandante así: 1. Reformar la proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá el 21 de Junio de 2017, en cuanto al monto y salario base de la pensión; 2. el proferido por la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bogotá el día 6 de septiembre de 2018 que revocó la sentencia de primera instancia y 3. el proferido por la Sala de descongestión Laboral N°2 de la Corte Suprema de Justicia en la SL3041-2021, Radicación N°84.993.
4. Que por secretaria se notifique de la decisión, en la forma y términos previstos en el artículo 36 del decreto 2591 de 1.991.
5. Que se proceda a corregir la Sentencia dictada por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión N°2, en la cual se negó el reconocimiento de la pensión a trabajadores que cumplieron 20 años de servicio antes del 31 de Julio de 2010 y 50 de edad con posterioridad a esa fecha y dejar en firme el reconocimiento de la pensión por parte del Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá y reformar la parte contentiva del monto de la pensión de jubilación conforme Caprecom la efectuaba y conforme las pruebas aportadas en la demanda y las aportadas por la demandada en la contestación de la demanda.





6. Revocar las condenas en costas en contra del trabajador y en su lugar, condenar en costas a la entidad demandada.

### III. HECHOS Y OMISIONES.

**PRIMERO.** GABRIEL PRADA UREÑA, nació el día 31 de diciembre de 1959, es decir, que cumplió 50 años de edad, el mismo día y mes del año 2009.

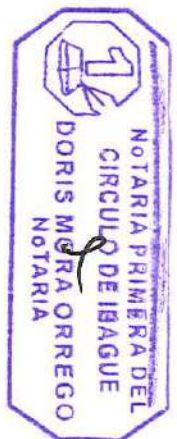
**SEGUNDO.** GABRIEL PRADA UREÑA, ingresó a laborar a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA -Teletolima- el día 16 de noviembre de 1982, mediante contrato de trabajo escrito y a término indefinido y hasta el 28 de abril de 2006, día en que fue liquidada la Empresa.

**TERCERO.** En total laboró como trabajador oficial durante 23 años, 5 meses y 12 días exclusivamente para Teletolima.

**CUARTO.** El señor GABRIEL PRADA UREÑA para la fecha de terminación del contrato, tenía la condición de prepensionado, según se deduce de diversas normas y planteamientos jurisprudenciales, pues le faltaba 1 año 6 meses y 18 días para completar los 25 años y pensionarse conforme el Acuerdo N°041 de 14 de Enero de 1983, emanado de la Junta Directiva de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA- Teletolima- que reglamentó todo lo referente a las prestaciones sociales de los empleados y trabajadores de Teletolima.

**QUINTO.** Los veinte años de servicio, exigidos por la Convención Colectiva de Trabajo se cumplieron el día 16 de noviembre de 2002, fecha muy anterior a la expedición del Acto Legislativo N° 1 de 2005.

**SÉXTO.** La EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA- Teletolima- hoy liquidada, tenía vinculado para efectos pensionales al accionante a la Caja de Previsión Social de Comunicaciones "CAPRECOM", hoy liquidada, prestaciones que actualmente son reconocidas por la "UGPP", por mandamiento legal.



**SEPTIMO.** La Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Sindicato de Trabajadores EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA- Teletolima- y vigente al momento de la terminación del contrato, tenía establecido en su cláusula Cuarenta y Dos lo siguiente: **“ARTICULO 42. PENSION DE JUBILACION: Cuando un trabajador cumpla veinte (20) años o mas de servicio continuos o discontinuos al servicio de la Empresa, tenga cincuenta (50) años de edad y haya sido vinculado a la Empresa por contrato de trabajo a término indefinido con anterioridad al 31 de Enero de 1996, adquirirá el derecho a la pensión de jubilación.**

Los trabajadores se comprometen a presentar ante la Empresa la solicitud de pensión de jubilación y los documentos para su trámite seis (6) meses antes de cumplir el estatus de pensionado.” Luego vienen dos párrafos.

**OCTAVO.** Conforme a la cláusula cuarenta y dos (42) Convencional, antes descrita, es requisito esencial el tiempo de servicio, veinte (20) años continuos o discontinuos, para adquirir el derecho. Este derecho o garantía, no se estableció en el 2005, era producto de un acuerdo precedente, suscrito por la Junta Directiva de la Empresa el 14 de Enero de 1.983 y que venía siendo plasmado en cada una de las convenciones suscritas posteriormente.

**NOVENO.** La edad, es un factor de reconocimiento del derecho, más no de adquisición y por tal motivo, la edad de cincuenta (50) años, se podía cumplir en vigencia o no del vínculo laboral.

**DÉCIMO.** Se solicitó a Caprecom el reconocimiento de la pensión, con arreglo al artículo Cuarenta y dos de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre los trabajadores y la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA- Teletolima- hoy liquidada el 8 de Enero de 2010, cumplidos los 50 años de edad y esta entidad mediante Resolución N°0398 del 1° de marzo de 2.010 le niega la pensión de jubilación; Contra tal decisión, interpuso el recurso de reposición el cual le fue confirmado el 9 de Abril de 2010 por Resolución N°0644 de CAPRECOM,





**DÉCIMO PRIMERO.** Al ser transferidas las historias laborales de CAPRECOM a la U.G.P.P., el Señor GABRIEL PRADA URUEÑA, intenta nuevamente el 9 de Julio de 2015 su solicitud de pensión esta vez ante la U.G.P.P. que en resolución RDP046693 del 11 de Noviembre de 2015 le niega su solicitud de pensión de jubilación convencional. Contra tal Resolución, se interpone el recurso de Reposición el 7 de diciembre de 2015, el cual es resuelto en Resolución RDP000562 del 12 de enero de 2016, que confirma la Resolución anterior.

**DECIMO SEGUNDO.** Debido a las negativas de Caprecom y de la “UGPP”, se presentó demanda Ordinaria Laboral, contra, la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL “UGPP” a fin de obtener el reconocimiento de la pensión de jubilación conforme a la Convención Colectiva de Trabajo ya referida.

**DÉCIMO TERCERO.** La demanda correspondió al Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, quien mediante sentencia de fecha 21 de junio de 2017, concedió la pensión de jubilación, fijó un monto errado y negó parcialmente algunas pretensiones de la demanda.

**DÉCIMO CUARTO.** Solicitada la apelación el expediente fue enviado a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el cual mediante sentencia del 6 de noviembre de 2018, revocó las pretensiones aceptadas -entre ellas la de la pensión- y confirmó el resto de la decisión del *a-quo*.

**DÉCIMO QUINTO.** El demandante propuso el recurso extraordinario de CASACIÓN. La Corte Suprema de Justicia, Sala de descongestión N° 2 de la Sala de Casación Laboral, en decisión del 6 de julio de 2021, no casó la Sentencia del Tribunal, SL3041 de 2021 Radicado N°84993.

**DÉCIMO SEXTO.** De otra parte, y de forma errada la Sentencia de la Corte, estimó que la convención Colectiva de Trabajo se interpreta como que el



trabajador debe encontrarse activo en la empresa al momento de solicitar la pensión de jubilación.

**DÉCIMO SEPTIMO.** No tiene en cuenta la Sala que al despedirse al trabajador a un año y seis de cumplir el tiempo 25 años de servicio o a menos de tres años para cumplir la edad, se le despide sin justa causa mutilándole la posibilidad de cumplir el tiempo -25 años de servicio- o la edad requerida en otro de los condicionamientos para obtener su pensión -20 de servicio y 50 de edad-.

**DÉCIMO OCTAVO.** Señor Magistrado esta interpretación, favorece el abuso del Estado en contra de la parte mas débil de la relación contractual que es el trabajador.

**DECIMO NOVENO.** Pero resulta aún más absurda la posición de que como en todas las partes del artículo y su parágrafo se habla de trabajador entonces debe entenderse que esta norma es para trabajadores activos, sin tener en cuenta que trabajador se le denomina a todo aquel hombre o mujer que hace parte de la fuerza productiva al servicio privado o estatal.

**VIGÉSIMO.** La edad no puede ser vista como un requisito de estructuración o conformación del derecho sino de exigibilidad. Los requisitos se reducen a prestación del servicio durante un determinado tiempo, veinte años, y la desvinculación del trabajador.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Al perder vigencia las reglas pensionales convencionales de acuerdo con el Acto Legislativo N°1 de 2005 el señor Gabriel Prada Urueña, ya contaba con un derecho adquirido, pues había reunido, el tiempo mínimo de servicios a su desvinculación y solo quedaba el requisito de la edad, como condición personal o individual, para su exigibilidad.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** El eje central de esta prestación, es el tiempo de servicio, pues, es el trabajo, el que genera la merma. La edad, corresponde a una situación futura, natural, al ser humano.





**VIGÉSIMO TERCERO.** El accionante no cuenta con otro mecanismo idóneo, ni eficaz, para hacer valer su derecho; siendo procedente a través de esta vía solicitar la protección de esos derechos, por cumplir con los requisitos esenciales de procedencia, así como, los de procedibilidad de la tutela exigidos por la Honorable Corte Constitucional.

**VIGESIMO CUARTO.** El yerro de la Corte en la sentencia acusada, consistió en establecer o interpretar que la convención colectiva de trabajo exige encontrarse como trabajador activo para poder solicitar la pensión de jubilación pactada. La interpretación efectuada por la Sala de descongestión N°2 de la Corte, resulta ser la interpretación mas desfavorable al trabajador pues es negarle el derecho a la pensión. La Sala Laboral de la Corte sobre este particular ya se ha pronunciado y ha manifestado que para que esta situación se dé, debe estar escrita directa y expresamente.

**VIGÉSIMO QUINTO.** Los fallos judiciales que se atacan por este medio, son acusados de haber incurrido en defecto sustantivo, por desconocimiento del precedente Jurisprudencial, y desconocimiento del principio de favorabilidad.

**VIGESIMO SEXTO.** No tuvo en cuenta Caprecom y luego la U.G.P.P. que el Acuerdo 041 del 14 de Enero de 1983, emanado de la Junta Directiva de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima -Teletolima- en su Artículo Primero determina

*“ Adóptase como Manual de Prestaciones Sociales de los Empleados y Trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima “Teletolima” las siguientes:*

**PRESTACIONES SOCIALES**

**NORMA GENERAL**

*Con la denominación de “Prestaciones Sociales” se comprenden todos aquellos beneficios a que con independencia del salario tiene derecho el empleado o trabajador, por razón del contrato mismo del trabajador o de su relación Jurídica Administrativa con la Empresa”*



Es así como al numeral 8. , trata de la PENSION VITALICIA DE JUBILACION y al punto 8.1. determina: “ De acuerdo a la convención colectiva, el empleado o trabajador al cumplir los 20 años de servicio y 50 años de edad tiene derecho a gozar de la pensión de jubilación”; y al punto 8.3. se refiere al artículo 1° de la Ley 28 de 1943.

**VIGESIMO SEPTIMO.** En atención a que el demandado CAPRECOM fue liquidado, actualmente se vincula al presente proceso a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL “UGPP”, quien le sustituye legalmente en el reconocimiento de las pensiones que estaban a cargo del extinto ente nacional.

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Se tiene como fundamentos de la presente acción lo regulado en el artículo 13, 25, 48, 53 y 228 de la Constitución Política de Colombia, Decreto 2591 de 1991, el inciso 1° del Art. 1° de la ley 28 de 1.943, Art. 17° de la Ley 6° de 1945, Art. 47 literal f del Decreto 2127 de 1945, Art. 1° de la Ley 22 de 1.945, Decreto 1237 de 1946, Art. 9° del Decreto 2661 de 1960, Arts. 60, 61 y 145 del CPT y SS, y Arts. 174, 177 y 305 del CPC. Acuerdo 041 de 1.983 de la Junta Directiva de Teletolima y última Convención Colectiva de trabajo vigente.



## **IV. VÍA DE HECHO EN QUE INCURRIERON LAS AUTORIDADES ACCIONADAS**

Los fallos objeto de la controversia incurrieron en vía de hecho por desconocimiento del precedente jurisprudencial.

Sea lo primero advertir que, el problema jurídico planteado para las autoridades judiciales accionadas, consistía en determinar si el demandante, como beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita por el sindicato de



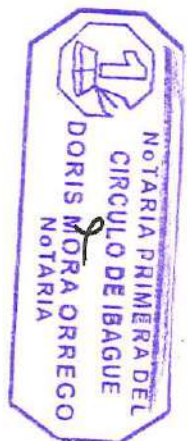
trabajadores de TELETOLIMA “Sintraofitel” y la demandada “Teletolima”, podía acceder a la pensión convencional de jubilación, por haber laborado para ésta, durante más de 20 años continuos y 50 años de edad, según lo dispuesto por la ley 28 de 1943, ley 6 de 1945 y en el Decreto 1237 de 1946, en el Acuerdo 041 de 1.983, plasmado en la primera parte de la mencionada cláusula convencional al numeral 8.

Al resolver el problema jurídico, el Juzgado dieciocho laboral del circuito de Bogotá, acertó al declarar la pensión y erró al determinar el monto de la pensión, teniendo a su mano las pruebas aportadas por las partes en la demanda y su contestación y en ausencia de estas en tratándose de funcionarios del sector de las comunicaciones, hubiera podido acudir al art. 1° de la Ley 22 de 1945; el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral y Sala de Casación de Descongestión Laboral de la Corte, decidieron apartarse del precedente jurisprudencial y con ello violando el derecho a la igualdad, e inaplicación del principio de favorabilidad en materia pensional.

Su decisión se aparta totalmente del precedente jurisprudencial, que desde el año 2015 a partir de la sentencia SU-241 ha dejado sentados unos lineamientos cuando se trata de temas como el que se trata en este estadio.

En criterio del demandante la Sala de Casación Laboral de Corte, erró en cuanto a:

- Desconocer el precedente Jurisprudencial, principalmente lo establecido en sentencias de unificación como la SU-241 de 2015 – SU-113 de 2018 – SU-267 de 2019 y SU-445 de 2019, en donde quedó determinado que para resolver los conflictos que surgen del intelecto de cláusulas convencionales referente al reconocimiento de pensiones, no se podrá desconocer el principio de favorabilidad (art. 53 Superior).
- Recientemente en el Proceso del Sr. OMAR HELI BERNAL SANCHEZ, ex funcionario de Adpostal por mas de 21 años, quien inició proceso Ordinario Laboral, con el propósito de obtener su pensión de jubilación como beneficiario de la Convención Colectiva de Adpostal y a quien en





Casación en la Corte Suprema, le correspondió como Ponente también al Sr. Magistrado Dr. Donald José Dix Ponnfex, que en decisión con salvamento de voto del Sr. Magistrado Jorge Prada Sánchez, falló la Sala N° 3 de descongestión, negando la pensión de jubilación. Ante esa situación el citado Sr. Bernal Sánchez, procedió a interponer tutela contra la Sentencia y en fallo del pasado 2 de Junio de 2021 la Sala Plena Civil de la Corte, (STC 6296- 2021) revocó la sentencia recurrida y ordenó a la Sala de Casación Laboral, dejar sin efectos la sentencia del 4 de diciembre y en su lugar emitir un nuevo pronunciamiento, el cual se produjo en la sentencia SL2865 del 7 de Julio de 2021, concediendo la pensión de jubilación.

- Desconocer la eficacia de la convención colectiva de trabajo clausula 42, cláusula vigente desde la expedición del Acuerdo 041 del 14 de Enero de 1983, expedido por la Junta Directiva de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima –Teletolima- por la convención colectiva suscrita desde el año 1986, que se vino reiterando en cada una de las convenciones a partir de la fecha en mención. Sumado a lo anterior los 20 años de servicio fueron cumplidos por el accionante en vigencia del plazo concedido por el A. L. N° 1 de 2005

Resulta inaceptable el desconocimiento que la Sala N° 2 hizo de la norma del artículo 42 que en su contenido inicial señala o fija los lineamientos para tener derecho a la pensión, estos son tres; el primero **“Cuando un trabajador cumpla veinte (20) años o mas de servicios continuos o discontinuos al servicio de la Empresa; el segundo, “tenga cincuenta (50) años de edad”; el tercero, “haya sido vinculado a la empresa por contrato a término indefinido con anterioridad al 31 de enero de 1996,”** y la conclusión **“adquirirá el derecho a la pensión de jubilación”**. Esta es la norma reguladora de la pensión. Lo que sigue a continuación de este artículo son normas reglamentarias o procedimentales que perdieron su vigencia en el momento en que la empresa entró en liquidación, porque de estar vigentes le estarían exigiendo al trabajador un imposible jurídica y materialmente para poderse pensionar y que están contenidas en el inciso segundo y en los tres párrafos contiguos.





La norma entonces es clara y escueta y no se puede confundir el ánimo que imperó en las partes al redactar el inciso primero del artículo 42 de la precitada convención, con los reglamentos que aparecen en el inciso segundo y en los tres párrafos de la citada norma.

No puede llegar ni siquiera a pensar como algunas sentencias lo sugieren, que teniendo la posibilidad de pensionarse a los 20 años de servicio y los 50 años de edad, contenidos en la Ley 28 de 1.943 y cuya norma es adoptada en el numeral 8. del citado acuerdo 041 de 14 de Enero de 1.983, pues se estaría pensando en una mutilación de un derecho, que no puede ser rechazado por el trabajador en virtud del principio de favorabilidad.

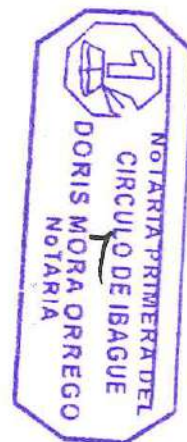
Contrario a este parecer está la particular forma en que la Sala N° 4 dividió este artículo tal y como aparece al folio 15 de la Sentencia 1060-2021 Radicado 81352 de la Corte con fecha marzo 14 de 2021.

### **Pronunciamientos de la Corte Constitucional**

Por vía de tutela, la Honorable Corte Constitucional, se ha manifestado frente a la interpretación de la pensión contenida en la ley 28 de 1943 y ley 6 de 1945 con 20 años de servicio y 50 años de edad, plasmada en convenciones colectivas de trabajo suscrita por trabajadores de las diversas entidades del sector público del orden nacional, territorial o local, como ocurrió entre otras en la sentencia T-808 de 1999, con ponencia del doctor CARLOS GAVIRIA DÍAZ, en donde se dijo:

“No obstante lo anterior, considera esta Sala de Revisión, que el presente es un asunto que no puede ser despachado de manera simplista sin hacer referencia a las circunstancias particulares que en él se observan.

En efecto, la entidad accionada interpretó de manera desfavorable a los intereses de la actora, la norma de la convención colectiva que le es aplicable a su caso, introduciendo un elemento que el texto no contemplaba y que se insiste, trajo desventajas y perjuicios a la demandante, quien quedó de manera absoluta e inapelable, despojada de la expectativa de adquirir su pensión de jubilación. Es



este un punto que la jurisprudencia de la Corte tiene bien definido de la siguiente manera:

*"...considera la Corte que la "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. En nuestro Ordenamiento Superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho", precepto que debe incluirse en el estatuto del trabajo que expida el Congreso."*

De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc.), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P: Dr. Carlos Gaviria Díaz).

Del anterior pronunciamiento, se puede extraer, en primer lugar, que la interpretación que se debe dar a las cláusulas convencionales en materia pensional, es la que favorezca al trabajador; en segundo lugar y como hecho notorio, que no se requería que, al momento de cumplir la edad, existiera la relación laboral.





## Pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral

Ahora en cuanto a la aplicación del principio de favorabilidad e interpretación de la cláusula convencional, a fin, si era necesario que el contrato de trabajo se encontrara vigente al momento de cumplirse la edad de 50 años para determinar el derecho pensional, la Corte Suprema de Justicia, a través de sus distintas Salas de Casación laboral, tiene totalmente definido el derrotero a seguir, en cuanto a la interpretación de la cláusula convencional, que otorga pensión de esa naturaleza, con 20 años de servicio y 50 años de edad, o la pensión proporcional con 10 años de servicio y 50 de edad para trabajadores oficiales, advirtiendo que el único requisito, es el tiempo de servicio y el cumplimiento de la edad es una condición para reclamar el derecho pensional; intelecto efectuado por la alta corporación entre otras en las siguientes sentencias: SL 24352 del 24 de febrero de 2005; SL 23776 del 18 de mayo de 2005; SL 35203 del 24 de mayo de 2011; SL 42225 de fecha 23 de octubre de 2012, SL 1508 del 04 de febrero de 2015; Sentencia SL 18101 del 30 de noviembre de 2016.

Fue así como en la sentencia SL 2733 del 11 de marzo de 2015, igualmente se evidencio por la Sala Laboral que no se requiere que el tiempo de servicios, 20 años y la edad de 50 años se cumplan en vigencia del contrato de trabajo, en la referida sentencia se concluyó:

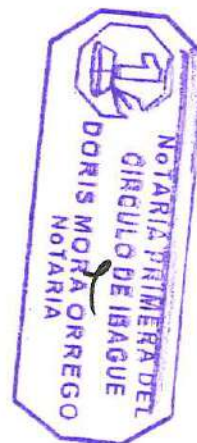
“Ahora bien, en el ámbito de sus consideraciones, al analizar la referida disposición, el Tribunal nunca infirió que los requisitos de edad y tiempo de servicios tuvieran que ser cumplidos necesariamente en vigencia de la relación laboral, que ha sido un presupuesto sometido a discusión en algunos otros procesos seguidos en contra de la misma entidad, frente a los cuales la Sala ha respetado la interpretación de la convención colectiva que hacen los juzgadores de instancia, por resultar razonables y plausibles. Un ejemplo de ello son las sentencias CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 39569, CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 38024, CSJ SL, 8 may. 2013, rad. 42041, CSJ SL899-2013, CSJ SL8243-2014, CSJ SL8232-2014 y CSJ SL8431-2014.





No obstante, dicha Corporación sí estimó que la anterior disposición convencional «...pone de presente que son dos las condiciones para la adquisición del derecho: la edad y el tiempo de servicio...», con lo que descartó la tesis sostenida por la parte demandante a lo largo de la actuación y reproducida en casación, de que la pensión se causa tan solo con el retiro del servicio, pues la edad es tan solo una condición de exigibilidad, propia de las pensiones restringidas de jubilación. Radicación N.º 44597.

En tal orden, la real discusión interpretativa en torno a la disposición convencional, es si la pensión se causa efectivamente tan solo con la prestación de más de 10 años de servicios y un retiro diferente al despido con justa causa – literal d del artículo 42 - , pues, en los términos en los que fue concebida y está redactada, la edad constituye tan solo un requisito de exigibilidad. Frente a tal punto, una vez reexaminada la estructura gramatical de la norma, así como la intención lógica y razonablemente deducible de sus componentes, para la Sala, la cláusula convencional en referencia en realidad está estructurada como una especie de pensión proporcional o restringida – no en vano se refiere al «...derecho a la jubilación proporcional según el tiempo de servicio...» - por lo que, razonable y lógicamente entendida, conlleva al único entendimiento de que se causa o adquiere con el requisito de la prestación de los servicios y un retiro diferente al despido por justa causa, de manera que el cumplimiento de la edad constituye una mera condición para su exigibilidad, como lo arguye la censura.”



En sentencias recientes, esa misma Corporación, ha continuado su línea jurisprudencial reiterando su postura, sobre la interpretación de la cláusula convencional, indicando que el requisito para acceder a la pensión como la que acá se reclama, no puede ser otro que acreditar 20 años de servicio continuos o discontinuos, sin que la edad de 50 años sea menester cumplirlos en vigencia del contrato de trabajo; postura que se mantuvo en las sentencia SL 3164 del 25 de julio de 2018 con ponencia de la doctora CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en donde quedó dicho:

“(…)

El asunto sometido a consideración de la Sala, se concreta a dilucidar si se equivocó el *ad quem*, al entender que para efectos de obtener la pensión



establecida en la cláusula 85 de la convención colectiva 2003-2004, la edad es un requisito que necesariamente debe cumplirse en vigencia del contrato de trabajo o, por el contrario, si como lo sostiene la parte recurrente, corresponde a una condición de exigibilidad de la prestación y, en tal medida, es el tiempo de servicios de 20 años el que define la procedencia o no del derecho.

Ahora, la primera premisa de la norma en cuestión, esto es, que *«los trabajadores que hayan servido a la Empresa en forma continua o discontinua los veinte años todos requeridos para la jubilación tendrán derecho a ella al cumplir 50 años de edad»*, no contempla, desde ningún punto de vista, la obligación de que esta última condición fáctica ocurra en vigencia de la relación laboral.

En realidad, tal disposición incluye un parámetro identificativo claro para el otorgamiento de la prestación: el tiempo de labores por 20 años, pues asigna el derecho por el solo hecho de cumplir con él, en tanto señala que el trabajador *que preste el servicio* en el mencionado lapso *tendrá derecho*, para luego decir, *al cumplir la edad.*” (...)

Igualmente, en sentencia SL 5268, radicación 63158 del 14 de febrero de 2019, magistrado ponente, LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS, frente a éste tema, señaló: “...La edad pensional no se acordó como una exigencia concurrente con la calidad de trabajador activo de la empresa, como requisito para la estructuración del derecho, sino apenas, como una condición para su exigibilidad, goce o disfrute. La edad está atada a una situación personal o individual y por ello, no puede ser visto como un requisito de estructuración o conformación del derecho. Los requisitos de la pensión se reducen a prestación del servicio durante un determinado tiempo y la desvinculación del trabajador.”

Y es que la pensión reclamada por el accionante y que fue negada a través de los fallos judiciales acá reprochados, guardan la misma naturaleza de los fallos acabados de citar, permitiendo así concluir, el desconocimiento del precedente jurisprudencial, abundante por demás, hecho que lo privó a obtener el derecho pensional.





No podemos perder de vista que las pretensiones de la demanda se encontraban debidamente soportadas en las pruebas conducentes, pertinentes y necesarias para demostrar los supuestos de hechos que garantizaran el reconocimiento de la prestación reclamada y esas pruebas son:

- Que el actor antes de la vigencia del acto legislativo 01 de 2005, cumplió más de 20 años de servicio continuo para TELETOLIMA.
- Que el Artículo 42 de la convención Colectiva suscrita con Teletolima se encontraba vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo – convención 2002-2003.
- Que si no lo ampara esta cláusula, si lo hace la Cláusula 8. del acuerdo 041 del 14 de Enero de 1.983 emanado de la Junta Directiva de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima – Teletolima-, vigente desde 1983 y el cual no fue modificado ni revocado durante el resto de la existencia de la Empresa.
- Que de acuerdo con el principio *in dubio pro operario* no conceder la pensión contenida en el artículo 42 de la Convención Colectiva, es optar por la interpretación más desfavorable de la norma.
- Que al momento de la terminación del contrato, que lo fue, el 28 de Abril de 2006, había laborado 23 años, 5 meses y 12 días.
- Que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita con Teletolima por Sintraofitel
- Que los tiempos de servicios se encontraban debidamente certificados.



### **Procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales**

A través de la jurisprudencia la Honorable Corte Constitucional ha señalado los requisitos para que proceda de forma excepcional la acción de tutela contra providencias judiciales que quebranten derechos fundamentales de las partes y se aparten de los mandatos constitucionales.

Para tal fin, estableció los requisitos generales de procedencia y los requisitos específicos de procedibilidad (sentencia C-590 de 2005), los cuales son:



## “Los requisitos generales de procedencia

7. Según lo expuso la sentencia C-590 de 2005, los requisitos generales de procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales son: (i) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional, esto es, que el caso involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad que caracteriza a la tutela, o sea, que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, es decir, que la tutela se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, ésta debe tener un efecto decisivo en la sentencia que se impugna; (v) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos vulnerados; y (vi) que no se trate de sentencias de tutela.

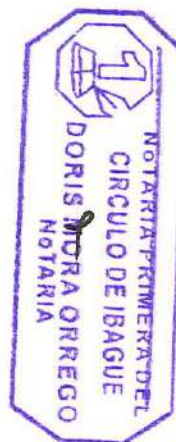
## Los requisitos específicos de procedibilidad

7. Los requisitos específicos aluden a la concurrencia de defectos en el fallo atacado que, en razón de su gravedad, hacen que éste sea incompatible con los preceptos constitucionales. En resumen, estos defectos son los siguientes:

*Defecto orgánico:* ocurre cuando el funcionario judicial que profirió la sentencia impugnada carece en forma absoluta de competencia.

*Defecto procedimental absoluto:* se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-324/96 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz): “... sólo en aquellos casos en los cuales el acto que adscribe la competencia resulte ostensiblemente contrario a derecho, - bien por la notoria y evidente falta de idoneidad del funcionario que lo expidió, ora porque su contenido sea abiertamente antijurídico -, el juez constitucional puede trasladar el vicio del acto habilitante al acto que se produce en ejercicio de la atribución ilegalmente otorgada. Sólo en las condiciones descritas puede el juez constitucional afirmar que la facultad para proferir la decisión judicial cuestionada no entra dentro de la órbita de competencia del funcionario que la profirió y, por lo tanto, constituye una vía de hecho por defecto orgánico.”





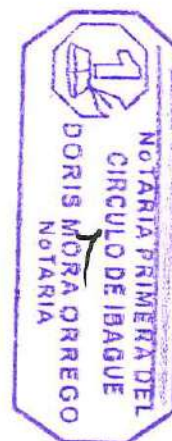
*Defecto fáctico:* se presenta cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión, o cuando la valoración de la prueba fue absolutamente equivocada.

*Defecto material o sustantivo:* ocurre cuando se decide con base en normas inexistentes, inconstitucionales o claramente inaplicables al caso concreto, o cuando se presenta una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.<sup>2</sup>

*Error inducido:* sucede cuando el Juez o Tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.<sup>3</sup>

*Decisión sin motivación:* implica el incumplimiento de los servidores judiciales del deber de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones.

*Desconocimiento del precedente:* se configura cuando por vía judicial se ha fijado el alcance sobre determinado asunto y el funcionario judicial desconoce la regla jurisprudencial establecida.<sup>4</sup>



<sup>2</sup> Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-159/02 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa): "... opera cuando la decisión que toma el juez desborda el marco de acción que la Constitución y la ley le reconocen al apoyarse en una norma evidentemente inaplicable al caso concreto, bien sea, por ejemplo (i.) porque ha sido derogada y ya no produce ningún efecto en el ordenamiento jurídico, (ii.) porque ella es claramente inconstitucional y el funcionario se abstuvo de aplicar la excepción de inconstitucionalidad, (iii.) porque su aplicación al caso concreto es inconstitucional, (iv.) porque ha sido declarada inexecutable por la propia Corte Constitucional o, (v.) porque, a pesar de estar vigente y ser constitucional, no se adecua a la circunstancia fáctica a la cual se aplicó, porque a la norma aplicada, por ejemplo, se le reconocen efectos distintos a los expresamente señalados por el legislador"

<sup>3</sup> Cfr. Corte Constitucional, sentencia SU-014/01 (M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez): "Es posible distinguir la sentencia violatoria de derechos fundamentales por defectos propios del aparato judicial -presupuesto de la vía de hecho-, de aquellas providencias judiciales que aunque no desconocen de manera directa la Constitución, comportan un perjuicio iusfundamental como consecuencia del incumplimiento por parte de distintos órganos estatales de la orden constitucional de colaborar armónicamente con la administración de justicia con el objeto de garantizar la plena eficacia de los derechos constitucionales. Se trata de una suerte de vía de hecho por consecuencia, en la que el juez, a pesar de haber desplegado los medios a su alcance para ubicar al procesado, actuó confiado en la recta actuación estatal, cuando en realidad ésta se ha realizado con vulneración de derechos constitucionales, al inducirlo en error. En tales casos -vía de hecho por consecuencia- se presenta una violación del debido proceso, no atribuible al funcionario judicial, en la medida en que no lo puede apreciar, como consecuencia de la actuación inconstitucional de otros órganos estatales."

<sup>4</sup> Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-292 de 2006.M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

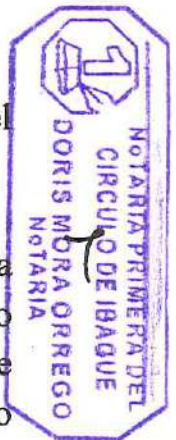


*Violación directa de la Constitución:* se estructura cuando el juez ordinario adopta una decisión que desconoce, de forma específica, postulados de la Carta Política.”

### **Del cumplimiento de los requisitos esenciales de procedencia**

Los accionantes encuentran procedente la acción de tutela contra los fallos judiciales, que desconocieron sus derechos reclamados por considerar que concurren los requisitos esenciales procedencia, en tanto y por cuanto:

- (i) El derecho que se reclama, es la pensión de jubilación, contenida en la cláusula 38 convencional, suscrita entre Sintrapostal y Adpostal ya liquidada;
- (ii) El actor agotó en totalidad la vía ordinaria existente para reclamar el derecho;
- (iii) Del principio de inmediatez, es preciso advertir que la notificación de la decisión de la Corte data del 7 de julio de 2021; sumado a que el derecho que se reclama es una pensión que tiene la condición de imprescriptible conforme lo ha indicado la Corte Constitucional, quedando satisfecho ese requisito;
- (iv) El actor se vio afectado en sus derechos, por la decisión de la Corte Suprema de Justicia –Sala de descongestión laboral N° 3, por cuanto para ésta primó, el derecho sobre la base del cumplimiento de los requisitos de tiempo y edad.
- (v) Las sentencias que ataca el actor por vía de tutela es producto de un proceso ordinario laboral de primera instancia.



### **V. MEDIOS DE PRUEBA.**

Documentales

Poderes con que actúo en debida forma conferidos por los accionantes.

1. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Casación Laboral de Descongestión de 14 de marzo de 2021
  2. Salvamento de voto del H. Magistrado Giovanni Francisco Rodriguez.
  3. Copia de cédula y registro civil de nacimiento
  4. Copia de Convención colectiva de trabajo de Teletolima y Sintraofitel, para la vigencia 2002 – 2003.
  5. Copia del Acuerdo 041 de 14 de Enero de 1.983 de la Junta Directiva de La Empresa de Telecomunicaciones del Tolima –Teletolima-
- Como pruebas sumarias copias de las convenciones 1998 – 1999; 2000-2001.

### **PRUEBAS POR TRASLADAR**

Ruego al despacho oficial al Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá, a fin de que remita la totalidad del expediente **11001310501820160034400** a este despacho judicial, contentivo de los cuadernos de primera instancia, segunda instancia y casación, con el propósito de demostrar que el actor contaba con todo el material probatorio para que los juzgadores pudieran decidir en derecho y no en la forma en la que lo hicieron.



### **VI. JURAMENTO**

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he interpuesto acción de tutela por los mismo hechos y pretensiones que se manifiestan dentro de la presente acción.

### **VII. NOTIFICACIONES**

El accionante: Correo: **canoso5391@hotmail.com** y la dirección Carrera 22 N° 64A-04 Barrio Ambalá de la ciudad de Ibagué.

El suscrito en la Carrera 11C N° 110-49 de Bogotá Cel. 310-2360090; correo **jorcuellarm@hotmail.com**



Las accionadas:

- Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sede de la Corte Ubicada en la calle 12 No. 7-65 de la ciudad de Bogotá.
- Sala de Descongestión Laboral con Sede en el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.
- Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social "UGPP" Av.68 # 13 -37 Bogotá D. C.

Respetuosamente,

  
**JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA**

Cédula 14.210.039 de Ibagué

T.P. N° 34.660 del C. S. J.

Tel 310-2360090

Correo: jorcuellarm@hotmail.com

DILIGENCIA DE PRESENTACION PERSONAL  
Ante la Notaria Primera del Circuito de Ibagué (Tolima), compareció la persona cuyo nombre y cédula de ciudadanía figura en la parte inferior del código de barras, con T.P. 34660 CSJ Y presento el documento dirigido a Corte Sup. Justicia



27 AGO 2021

  
JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA



Cédula

14210039

27-08-2021 11:19

AUTENTICACION



Señores

MAGISTRADOS DE LA SALA LABORAL

Corte Suprema de Justicia (Reparto)

E.

S.

D.

Asunto: Acción de Tutela

GABRIEL PRADA URUEÑA, mayor de edad, vecino de la Ciudad de Ibagué, identificado con la cédula N°14.230.972 de Ibagué, actuando en mi nombre, a los Honorables Magistrados, manifiesto, que he conferido poder amplio y suficiente en lo que a derecho se refiere, al Dr. JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA, identificado con la cédula N° 14.210.039 de Ibagué y Tarjeta Profesional N° 34.660 del C. S. J., con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., para que adelante y lleve a su terminación Acción de Tutela contra Sentencia de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia SL3041-2021, Radicación N° 84.993, contra la Sentencia dictada por la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bogotá el 6 de septiembre de 2018 y parcialmente contra la Sentencia dictada por el Sr. Juez 18 Laboral del Circuito de Bogotá del 21 de junio de 2017 en la parte apelada y por haber dictado en proceso Ordinario, sentencias contrariando el derecho y el precedente constitucional, para que se me tutelen los derechos fundamentales vulnerados por las autoridades judiciales accionadas, tales como la falta de aplicación del precedente jurisprudencial, el principio de favorabilidad en materia laboral, el principio de primacía del derecho sustancial sobre el formal, el derecho a la igualdad y el derecho al mínimo vital, contenidos en la Carta Política.

Mi apoderado queda Investido de las facultades previstas en el artículo 70 del C.P.C. y expresamente para desistir, transigir, conciliar, reponer, apelar, solicitar la revisión de la Tutela ante la Corte Constitucional y en general para proponer todos los recursos para obtener el fin propuesto, sustituir y reasumir el presente poder.

De los Honorables Magistrados, Atentamente,

NOTARIA GUNDA DE IBAGUE

REPUBLICA DE COLOMBIA  
NOTARIA SECCION  
Cesar Alvarado  
N



*Gabriel Prada*  
GABRIEL PRADA URUEÑA  
Cédula N°14.230.972 de Ibagué

Acepto

*[Signature]*  
JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA  
C.C. N° 14.210.039 De Ibagué  
T.P. N° 34.660 C.S.J.

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
Círculo de Ibagué

**NOTARIA SEGUNDA**

**DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL**  
Autenticación Biométrica Decreto-Ley 019 de 2012

El anterior escrito fue presentado personalmente por:

**PRADA URUEÑA GABRIEL**  
Identificado con C.C. 14230972  
y declaró que reconoce su contenido y que la firma es suya. El compareciente autorizó el tratamiento de sus datos personales al ser verificada su identidad cotejando sus huellas digitales y datos biográficos contra la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Ibagué, 2021-08-20 11:36:02

*Gabriel Prada*  
FIRMA DECLARANTE

Verifique estos datos ingresando a  
[www.notariaenlinea.com](http://www.notariaenlinea.com)  
Documento: 8yshi

CESAR AUGUSTO ALVARADO GAITAN  
NOTARIO 2 DEL CÍRCULO DE IBAGUE

862-8886000



*[Signature]*  
Cesar Augusto Alvarado Gaitan  
Notario

COLOMBIA  
CÍRCULO DE IBAGUE  
Augusto Alvarado Gaitan  
Notario

NOTARIA SEGUNDA DE IBAGUE



450-

NOMBRE  
Y APELLIDO DEL  
REGISTRADO

Gabriel Prada Trujillo

En la República de Colombia

Departamento de Tolima

Municipio de Espinal

a 28 de octubre del mes de noviembre de mil novecientos 1968

se presentó el señor Eutimio Prada mayor

edad, de nacionalidad Colombiana, natural de Guamo domicilio

en Espinal y declaró: Que el día 31 de mayo

del mes de noviembre de mil novecientos 1959 cincuenta y nueve

11 de la noche nació en Guamo Holón Chico

del municipio de Espinal República de Colombia un niño

sexo masculino quien se le ha dado el nombre de Gabriel Prada

hijo legítimo del señor Eutimio Prada de 29 años de edad

natural de Guamo República de Colombia de profesión agricultor

y la señora Rosa Tulia Linares 30 años de edad, natural

de Guamo República de Colombia de profesión cocinera

y abuelos paternos Lorenzo Prada y Adilia Lopez

y abuelos maternos Serebino Linares y Consuelo Lopez

fueron testigos, Semides Lopez y Jorge Dulecio

En fe de lo cual se firma la presente acta

El declarante, Eutimio Prada # 2312557 Puro

El testigo, Semides Lopez # 2217421 de Bogota

El testigo, Jorge Dulecio # 23126

Para efectos del artículo segundo (2o.) de la Ley 45 de 1936, reconozco al niño a que se refiere

esta Acta como hijo natural y para constancia firmo.

Benjamin Ramirez Montalegre

Notario Primero de El Espinal - Tolima

28 OCT 2003

ES FIEL FOTOCOPIA TOMADA DE SU ORIGINAL QUE SE ENCUENTRA EN ESTA NOTARIA

BENJAMIN RAMIREZ MONTEALEGRE NOTARIO PRIMERO DE EL ESPINAL - TOLIMA

(firma y sello del funcionario ante quien se hace el registro)



REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

NÚMERO **14230972**

**PRADA URUENA**

APELLIDOS

**GABRIEL**

NOMBRES



*[Handwritten signature]*  
FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO  
**ESPINAL**  
(TOLIMA)

**31-DIC-1959**

LUGAR DE NACIMIENTO

**1.62**  
ESTATURA

**O+**  
G.S. RH

**M**  
SEXO

**03-MAR-1978 IBAGUE**

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

*[Signature]*  
REGISTRADOR NACIONAL  
IVAN DUQUE ESCOBAR



A-2900100-63103893-M-0014230972-20020612

0411902220A 01. 123421056

3



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 2

**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**

**Magistrado ponente**

**SL3041-2021**

**Radicación n.º 84993**

**Acta 23**

Bogotá, D. C., seis (6) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **GABRIEL PRADA URUEÑA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el seis (6) de septiembre de dos mil dieciocho (2018), en el proceso ordinario que le instauró a la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-UGPP**.

## **I. ANTECEDENTES**

Gabriel Prada Urueña llamó a juicio a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales-UGPP, con el fin de obtener el pago de la pensión convencional desde el 1º de enero de 2010, con la indexación y los intereses moratorios del



artículo 141 de la Ley 100 de 1993 (f.º 3 a 14 del cuaderno principal).

Fundamentó sus peticiones, en que estuvo vinculado, con un contrato de trabajo a término indefinido, con la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima S. A. ESP, desde el 16 de noviembre de 1982, hasta el 28 de abril de 2006, esto es, por espacio de 23 años, 5 meses y 3 días.

Relató, que con el Decreto 1612 de 2003, se ordenó la disolución y consecuente liquidación de esa entidad; que se afilió al Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria de Telecomunicaciones y los Servicios Públicos del Tolima; que en la Convención Colectiva 2002-2003, se previó, en su artículo 42, una pensión convencional, que preveía 20 años de servicios y 50 de edad, los que fueron acreditados.

La accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, indicó que no le constaban.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, falta de título y causa, buena fe, imposibilidad de intereses moratorios, imposibilidad de condena en costas y prescripción (f.º 115 a 121 *ibidem*).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia del 21 de junio de 2017 (f.º 148 a 151 del cuaderno principal), condenó a la accionada, a pagar una

pensión de jubilación convencional, a partir del 31 de diciembre de 2009, en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente, con los reajustes de ley y la indexación; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción sobre las mesadas causadas con anterioridad al 9 de julio de 2012 y absolvió de las demás pretensiones. Impuso costas a la parte pasiva.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Por apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 6 de septiembre de 2018 (f.º 162 a 170 del cuaderno principal), revocó el de primer grado y absolvió a la convocada al proceso.

En lo que interesa al recurso extraordinario, citó la cláusula 42 de la Convención Colectiva del Trabajo, suscrita entre Teletolima S. A. ESP y Sintraofitel, e indicó que para el reconocimiento de la prestación ahí prevista, se debían acreditar 20 años de servicios continuos o discontinuos a la entidad, una edad de 50 y que se hubiera suscrito un contrato de trabajo a término indefinido, con anterioridad al 31 de enero de 1996.

Dedujo, que el actor cumplió el primer y tercer requisito, al vincularse con esa modalidad contractual desde el 16 de noviembre de 1982 hasta el 28 de abril de 2006, para un total de 25 años, 5 meses y 13 días.



Frente a la edad, anotó que se arribó a la requerida, el 31 de diciembre de 2009, esto es, con posterioridad a la finalización de la relación laboral, siendo su deber determinar si la disposición extra legal aplicaba a los trabajadores que se encontraran retirados y cumplieran lo allí acordado, *«partiendo del hecho, que la edad es un presupuesto de causación de la pensión de jubilación convencional y no de mera efectividad, por cuanto como ya se indicó con anterioridad, requiere de los tres presupuestos ya enunciados para su concesión»*.

Seguidamente, se ocupó del contenido del artículo 467 del CST, e informó que la convención regía los contratos de trabajo durante su vigencia, pero no, cuando se cumplieron los requisitos para la prestación, con posterioridad al fenecimiento de ese vínculo, e hizo suya la sentencia de CSJ SL, 4 dic.2012, rad. 39596 y la CSJ SL12715-2014.

Con sustento en lo anterior, concluyó que como la edad se alcanzó después de terminado el contrato, no era posible el reconocimiento de la pensión, porque el *«Acuerdo Convencional sólo aplica para los trabajadores activos o encontrándose vigente el vínculo laboral, cuestión que no ocurrió en las diligencias y que impiden la concesión del derecho pensional [...]»*.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.º 20 del cuaderno de la Corte).

## **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que se case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, mantenga la del Juzgado, salvo en la parte objeto del recurso de apelación.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, que fue replicado y se pasa a estudiar (f.º 26 a 35 del cuaderno de la Corte).

## **VI. CARGO ÚNICO**

Acusa la sentencia, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 260, 467, 471 y 476 del CST, lo que condujo a la infracción del 39, 53 y 55 de la CP; 1º de la Ley 28 de 1943; 17 de la Ley 6ª de 1945; 47, literal f del Decreto 2127 de 1945; 1º de la Ley 22 de 1945; 9º del Decreto 2661 de 1960; 12 de la Ley 790 de 2002; 60, 61 y 145 del CPTSS y, 174, 177 y 305 del CPC.

Le atribuye al Tribunal, los siguientes errores de hecho:

- 1) No dar por demostrado, estándolo, que el demandante fue despedido sin justa causa el 28 de abril de 2006, de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima TELETOLIMA S.A. ESP.
- 2) No dar por demostrado, estándolo, que cuando la sociedad denominada “Empresa de Telecomunicaciones del Tolima” dejó



de prestar el servicio de telecomunicaciones en todo el distrito del Tolima en el mes de junio de 2003, el mismo servicio se continuó prestando, sin solución de continuidad y en la misma unidad de explotación económica por la sociedad denominada “Colombia Telecomunicaciones S.A.” Recordar que la empresa TELETOLIMA era subsidiaria de la empresa de Telecomunicaciones de Colombia TELECOM, para el manejo de la Telefonía en el Departamento del Tolima.

3) No dar por demostrado, estándolo, que el promotor de la demanda trabajó al servicio de la sociedad denominada Empresa de Comunicaciones del Tolima SA ESP. – TELETOLIMA- durante 23 años, 3 meses y 28 días.

4) Dar por demostrado, sin estarlo, que para declarar a favor del demandante el derecho consagrado en la convención colectiva a la pensión no era necesario “extender los beneficios contemplados en aquella a extrasabajadores”, incurriendo en una rebeldía a la intención de las partes contenida en los artículos 2º, 5º y al Artículo 42 de la convención colectiva.

5) No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tiene derecho a la pensión consagrada en el artículo 42 de la convención colectiva de trabajo firmada el 11 de enero de 2002 entre la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima S.A. E.S.P., y el Sindicato SINTRAOFITEL; que adquirió ese derecho desde la fecha de la firma de dicha convención porque ya llevaba más de 20 años de servicio; que no perdió el derecho en la fecha del despido porque éste se efectuó sin justa causa y que el demandante hubiera obtenido su pensión de jubilación a la edad de 50 años dentro de la Empresa, si no hubiera sido retirado del servicio sin justa causa; El (sic) derecho se hizo exigible el 26 de febrero de 2007 cuando el demandante cumplió los 50 años de edad.

6) No dar por demostrado, que cualquier trabajador de la Empresa despedido sin justa causa, que ya hubiera cumplido el requisito del tiempo, sin haber cumplido la edad, es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, pues de otra manera les resultaría muy fácil al Estado y a los particulares eludir las responsabilidades pactadas en el Contrato Social, con el solo acto de despedir sin justa causa, de suprimir el cargo o de suprimir y liquidar la Empresa.

7) No dar por demostrado, estándolo, que la obligación contraída por el empleador en la norma convencional aludida en el numeral anterior se estipuló cuando la (sic) demandante era trabajador de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima - TELETOLIMA S.A. E.S.P.-, beneficiario de la contratación colectiva y ya había cumplido más de veinte (20) años de servicio. Y el contrato de trabajo terminó por despido sin justa causa cuando al demandante le faltaban tres años y ocho meses para

cumplir los 50 años de edad y que tal despido se efectuó con prescindencia del Artículo 12 de la Ley 790 de 2.002.

8) No dar por demostrado, estándolo, que el Parágrafo Tercero de la norma convencional aludida en los numerales que anteceden, no limita o condiciona el derecho a la pensión allí contenido.

9) No dar por demostrado estándolo que la normatividad aplicable es aquella que se encontraba vigente cuando se consolida el derecho a la pensión, lo que en el caso del aquí demandante ocurrió el 16 de noviembre de 2001, fecha en la cual cumplió veinte (20) años ininterrumpidos de servicio a la empresa.

10) No dar por demostrado, estándolo que el Artículo Quinto de la convención aludida, manifiesta que esta, es el único convenio colectivo regulador de las relaciones colectivas entre las partes.

11) No dar por demostrado, estándolo, que la intención de las partes que firmaron la convención colectiva aludida, fue la de que el trabajador beneficiario de la misma, que cumpla el requisito del tiempo de servicio, adquiere y no pierde el derecho a la pensión consagrada en el artículo 42 por el hecho de retirarse o de que sea retirado de la empresa antes de cumplir la edad exigida.

12) No dar por demostrado, estándolo, que la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima, TELETOLIMA S.A E.S.P., ha interpretado que el derecho a la pensión de jubilación especial consagrado en el artículo 42 convencional aludido, se adquiere con el tiempo de servicio aun cuando la edad, se cumpla después de que el trabajador se retire de la empresa.

13) No dar por demostrado, estándolo, que la intención de las partes que firmaron la convención colectiva, fue la de que el trabajador beneficiario de la misma, que cumpla el requisito del tiempo de servicio, adquiere y no pierde el derecho a la pensión consagrada en el artículo 42 por el hecho de retirarse o de que sea retirado de la empresa antes de cumplir la edad exigida.

14) Dar por demostrado sin estarlo que la Convención Colectiva de trabajo contempló que la edad de 50 años debería serlo estando en servicio activo dentro de la empresa.

15) Dar por demostrado, sin estarlo, que a la fecha del 16 de noviembre de 2002 el demandante [...], podía aplicársele el Acto Legislativo 01 de 2005, objeto del nuevo régimen pensional determinado a partir del 31 de julio de 2010.



Luego, indica:

El *ad quem*, al valorar la prueba- convención colectiva de trabajo – no tuvo en cuenta el principio de favorabilidad en la apreciación de la prueba (sic), ignoró la condición más beneficiosa para el trabajador la regla del *in dubio pro operario*.

Precisa, que el principio de favorabilidad está previsto en el artículo 53 Superior y en el 21 del CST, siendo un mínimo del trabajo, en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho y cita la sentencia CC C168-1995 y la T800-1999.

Advierte que el Tribunal, al decidir el asunto, no tuvo en cuenta que el trabajador no se retiró por su voluntad, sino fue despedido sin justa causa, con sustento en una decisión legal, situación que de no haberse presentado le hubiera permitido continuar en la compañía hasta arribar a los 50 de edad.

Precisa, que tres años y diez meses, antes de finalizar el vínculo contractual, ya reunía el tiempo de servicio, siendo, por tanto, un derecho adquirido, ya que la edad, solamente era para su exigibilidad.

Dice que las partes, en el contrato social, nunca pactaron lo que ocurriría si el trabajador no arribara a la edad durante la prestación del servicio a la ESP, como tampoco suscribieron cláusula que dispusiera que ante el incumplimiento de ésta se perdería el beneficio prestacional, situación que implicaba interpretar el mandato, no solo en

su contexto, sino también dejando de lado las que fueran desfavorables.

Expone, que de la revisión que se realice de la Resolución n.º 0398 del 1º de marzo de 2010, se puede observar que para negar la prestación se informó que debía ser trabajador activo, omitiendo que Caprecom reconoce una modalidad de pensión, como lo es la del artículo 1º de la Ley 28 de 1943 que exige el cumplimiento de la edad en vigencia del contrato, no siendo este un requisito incluido en la convención y por lo que este último criterio corresponde a la interpretación más nefasta contra la regla de *in dubio pro operario*.

## **VII. RÉPLICA**

Dice, que el Tribunal entendió de forma correcta el contenido de la disposición convencional, no siendo viable infirmar su decisión (f.º 52 a 53 del cuaderno de la Corte).

## **VIII. CONSIDERACIONES**

El censor, con el cargo formulado, presenta quince errores de hecho, con los que busca demostrar el yerro del Tribunal, al negar la prestación solicitada, al sostener que la edad únicamente es un requisito de disfrute de la prestación, pero no para su causación, la cual, según expone, estaba supeditada al tiempo de servicio; discernimiento que soporta en el principio de favorabilidad.



Pues bien, se destaca que en la imputación no se señalan los medios de convicción que por su errada apreciación o falta de observancia, dan cuenta de los errores atribuidos a la decisión cuestionada.

Sin embargo, al analizar su sustentación, da cuenta la Corporación, que lo reprobado se centra en el alcance otorgado a la cláusula 42 de la Convención Colectiva de Trabajo 2002-2003.

Siendo eso así, dicha disposición, enseña lo siguiente (f.º 23 a 31 del cuaderno principal):

**PENSIÓN DE JUBILACIÓN:** Cuando un trabajador cumpla veinte (20) años o más de servicios continuos o discontinuos al servicio de la Empresa, tenga cincuenta (50) años de edad y haya sido vinculado a la empresa por contrato de trabajo a término indefinido con anterioridad al 31 de enero de 1996, adquirirá el derecho a la pensión de jubilación.

Los trabajadores se comprometen a presentar ante la Empresa la solicitud de pensión de jubilación y los documentos para su trámite seis (6) meses antes de cumplir el estatus de pensionado.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando un Trabajador(a) cumpla diecinueve (19) años o más continuos al servicio y cuarenta y nueve (49) años o más de edad, TELETOLIMA ESP le reconocerá un excedente equivalente a un treinta y cinco (35%) por ciento del promedio de la liquidación del año inmediatamente anterior de su sueldo, prima de vacaciones, prima de navidad y subsidio de transporte, hasta cuando la entidad respectiva le decrete la pensión de jubilación.

Si el trabajador no presenta los documentos requeridos perderá este derecho.

**PARÁGRAFO 2:** TELETOLIMA S.A. E.S.P. incrementará el sueldo en un cinco (5%) por ciento al trabajador (a) que cumpla veinte (20) años de servicios y cuarenta y ocho (48) años de edad.

**PARÁGRAFO 3:** Los anteriores beneficios solo se reconocerá a los trabajadores que tenga contrato de trabajo suscrito con

Teletolima S.A. E.S.P. a término indefinido, hasta el 31 de enero de 1996. Los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a esta fecha se regirán por las normas legales vigentes en materia de pensión de jubilación (f.º 29vto a 30)

En atención a lo previsto por las partes firmantes de ese acuerdo y teniendo en cuenta la regla fijada por la Corte, en el sentido de que los jueces deben apreciar las cláusulas de los acuerdos colectivos de trabajo, aplicando la hermenéutica legal, en perspectiva de los principios de literalidad y teleológico, no se encuentra un error, protuberante y manifiesto, que conlleve a la Sala a actuar en la forma pretendida en la demanda de casación, toda vez que el alcance otorgado por el *ad quem* al precepto extralegal, no solo es razonable sino que se atiene a su texto y a la voluntad del empleador y el sindicato.

En efecto, en esa disposición, de manera expresa se alude al «trabajador», que cumpla 20 años de servicio y 50 de edad, e informa, en su parágrafo 3º, que ese beneficio, «solo se reconocerá a los trabajadores que tenga contrato de trabajo suscrito con Teletolima S.A. E.S.P. a término indefinido, hasta el 31 de enero de 1996»; expresiones que de manera sensata, llevan al entendimiento de que la edad, en este asunto, debía satisfacerse en vigencia del vínculo laboral.

Dicha postura, encuentra sustento en el artículo 467 del CST, conforme al cual, las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos logrados para regular las condiciones laborales que deben regir los contratos individuales, durante su vigencia.



Así, por regla general, las disposiciones convencionales, aplican a las situaciones existentes durante el lapso en el que estén vigentes, ya que, al culminar la relación contractual, finalizan las obligaciones de las partes, excepto, cuando estos, en uso de su facultad de autocomposición, la extiendan más allá de la extinción del vínculo, situación que, conforme a la redacción de la cláusula, no sucedió.

Frente a lo anterior, en las sentencias de casación CSJ SL, 23 en. 2008, rad. 32009, reiterada en las providencias CSJ SL8655-2015, CSJ SL609-2017 y CSJ SL1035-2018, se indicó:

Conviene agregar que en principio es cierto que legalmente se descarta la extensión de las disposiciones convencionales a situaciones acaecidas después de terminados los contratos de trabajo en tanto así lo consagra el categórico imperativo legal del artículo 467 del C.S. del T., sin embargo, es posible que las partes, dentro de su autonomía, acuerden dicha extensión, sin que ello sea per se contrario al orden público o a normas superiores-, considera sin embargo, que en tales eventos la obligación debe quedar expresa y explícitamente estipulada, precisamente por ser una excepción al principio legal contenido en la norma que se acaba de señalar, que impone el deber de su consagración manifiesta, clara e inequívoca.

Así, si el sindicato y la empresa no establecieron, de manera expresa y contundente, que la pensión convencional podía causarse después de finalizado el contrato de trabajo, el entendimiento razonable y que además sigue la intención de los contratantes, es que, existe derecho a la prestación si se suscribió un contrato a término indefinido antes del 31 de enero de 1996 y se acreditó el tiempo de servicios y la edad, en vigencia del vínculo contractual, entre el trabajador y la

compañía, como con acierto lo dedujo el Tribunal.

Además, el principio de favorabilidad no aplica ante cualquier choque interpretativo, sino solo cuando se dan dos o más interpretaciones firmes y bien estructuradas, como se expuso en las sentencias de casación CSJ SL18110-2016, reiterada en la CSJ SL5395-2018, en donde se precisó:

Por último, es de anotar que el sentido atribuido por el Tribunal a esas disposiciones convencionales no desconoce el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho –artículo 53 Constitución Política-, ya que este postulado parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Significa esto que no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas.

En esta causa, no se presenta una discrepancia de criterios que impliquen estarse al postulado previsto en el artículo 53 de la CP, como que, el entendimiento de segunda instancia, es razonado y fue debidamente fundamentado, situación que descarta una equivocación ostensible y protuberante, al insistirse, conforme al acuerdo extralegal, que el reconocimiento de la pensión se supeditó al cumplimiento de los requisitos en vigencia del contrato de trabajo (al efecto, pueden consultarse las sentencias de casación CSJ SL625-2021, SL1104-2021 y SL1060-2021).

Frente al argumento del despido, que en sentir del demandante le impidió arribar a los 50 años, en servicio activo, se observa que la cláusula 42, nada dispuso al respecto y, en cuanto a los argumentos relativos a la



continuidad de la actividad de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima, por parte de Colombia Telecomunicaciones S. A., no se indicó ningún elemento de convicción que dé cuenta de esa situación y, en todo caso, al plenario, no se allegó prueba al respecto.

Además, la Resolución n. 0398 del 1º de marzo de 2010 (f.º 37 a 38 *ibidem*), no fue valorada en segunda instancia, pero al auscultarla, de manera objetiva, no contiene ninguna manifestación que conlleve a infirmar la decisión. En efecto, ese acto, se ocupó en definir si había lugar a reconocer la pensión convencional del artículo 42, negándola bajo el argumento de que la edad debía cumplirse en vigencia del contrato y nada dijo frente a la Ley 28 de 1943, como se sostiene en la acusación.

Por último, el error de hecho 15, cuestiona la aplicación del Acto Legislativo 01 de 2005, escenario propio de la senda de puro derecho, que no de la fáctica, que fue la escogida por el actor. Empero, el Juez de la apelación no se ocupó de esa disposición. Así, no pudo cometer ningún error.

De lo dicho se sigue, que el cargo no prospera.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del demandante y en favor de la demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de \$4.400.000 que deberá incluirse en la liquidación que practique el Juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el seis (6) de septiembre de dos mil dieciocho (2018) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GABRIEL PRADA URUEÑA** contra la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES-UGPP**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.



**SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO**



**CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA**



**CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO**



  
REPUBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL  
DT-00093

DIRECCION TERRITORIAL TOLIMA

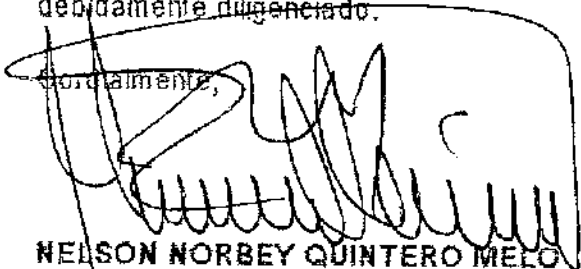
104  
21  
003047

Ibagué, 23 de Enero de 2002

Doctor **AS**  
**ALFONSO RIAÑO**  
Profesional Especializado  
Grupo de Relaciones Laborales Individuales  
Y Colectivas  
**UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCION ,**  
**VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO**  
**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Cra. 7ª. No.32-16 Oficina 1701  
BOGOTA D.C.

**ASUNTO:** Remisión CONVENCIÓN COLECTIVA.

Para su conocimiento y demás fines pertinentes, me permito remitir a Usted el original de la CONVENCIÓN COLECTIVA suscrita entre la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA S.A. " TELETOLIMA E.S.P. y el SINDICATO SINTRAOFITEL, la cual fue depositada personalmente por el Doctor JUAN MANUEL ROJAS ROJAS, en su calidad de Gerente de TELETOLIMA S.A. E.S.P., con su respectiva sello de deposito y el formulario de información debidamente diligenciado.

  
**NELSON NORBEY QUINTERO MELO**  
Director Territorial

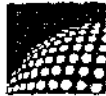
Anexo: lo anunciado en 24 folios útiles.

Stella P.

Cra. 3 No.8-61 Teléfonos: 2 636125- 2 636126 Fax: 2 634326 Ibagué

MINISTERIO DE COMUNICACIONES  
EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA S.A. E.S.P.

83  
105



TELETOLIMA S.A. E.S.P.  
**TELECOM**

EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA S.A.  
TELETOLIMA - E.S.P. -

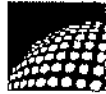
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO PARA LA VIGENCIA  
COMPRENDIDA ENTRE EL 1º. DE ENERO DE 2002 Y EL 31 DE DICIEMBRE  
DE 2003

55P  
REGISTRO DE LA UNIDAD DE REGISTRO 3-0001664

CARRERA 5a. No. 39A-77 CONMUTADOR (098) 2641111 FAX (098) 2642712  
Ibagué - Tolima  
"CALIDAD Y TECNOLOGIA CON VOCACION DE SERVICIO"

S





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

2

## CAPITULO PRIMERO

### CAMPO DE APLICACION

ARTICULO 1º.	COBERTURA
ARTICULO 2º.	ESTABILIDAD DEL PERSONAL
ARTICULO 3º.	CONTRATO DE TRABAJO
ARTICULO 4º.	SUSTITUCION PATRONAL
ARTICULO 5º.	RECONOCIMIENTO SINDICAL

## CAPITULO SEGUNDO

### ASISTENCIA MEDICA

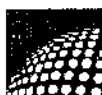
ARTICULO 6º.	SERVICIO MEDICO A TRABAJADORES
ARTICULO 7º.	SERVICIO MEDICO A BENEFICIARIOS
ARTICULO 8º.	EXTENSION DEL SERVICIO MEDICO A FAMILIARES

## CAPITULO TERCERO

### BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 9º.	PROGRAMA EDUCATIVO
ARTICULO 10º.	APORTE PARA MONTURA DE GAFAS
ARTICULO 11º.	BENEFICIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR
ARTICULO 12º.	BENEFICIO POR MUERTE DE FAMILIAR
ARTICULO 13º.	BENEFICIO POR NACIMIENTO DE HIJO
ARTICULO 14º.	DOTACION DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR
ARTICULO 15º.	SUBSIDIO DE TRANSPORTE
ARTICULO 16º.	SUBSIDIO DE ALIMENTACION
ARTICULO 17º.	BENEFICIO PARA CONDUCTORES
ARTICULO 18º.	BENEFICIO TELEFONICO
ARTICULO 19º.	COMITÉ SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVO
ARTICULO 20º.	CAPACITACION DEL PERSONAL
ARTICULO 21º.	FONDO MUTUO DE INVERSION
ARTICULO 22º.	FONDO DE VIVIENDA
ARTICULO 23º.	FONDO DE PRESTAMO A TRABAJADORES
ARTICULO 24º.	MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL

2



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

3

ARTICULO 25º. PATROCINIO DEL SENA

#### CAPITULO CUARTO

##### PRESTACIONES ESPECIALES

ARTICULO 26º. PRIMA DE NAVIDAD  
ARTICULO 27º. PRIMA DE SERVICIO  
ARTICULO 28º. PRIMA DE VACACIONES  
ARTICULO 29º. PRIMA DE ANTIGUEDAD  
ARTICULO 30º. PRIMA DE RETIRO

#### CAPITULO QUINTO

##### RELACIONES EMPRESA SINDICATO

ARTICULO 31º. APOORTE SINDICAL  
ARTICULO 32º. PERMISOS Y VIATICOS SINDICALES  
ARTICULO 33º. JORNADA LABORAL  
ARTICULO 34º. PERMISOS ESPECIALES  
ARTICULO 35º. PERMISOS SINDICALES  
ARTICULO 36º. ASCENSOS  
ARTICULO 37º. ESTABILIDAD FAMILIAR  
ARTICULO 38º. ENCARGO DE FUNCIONES  
ARTICULO 39º. VACANTES  
ARTICULO 40º. DESCANSO AUXILIARES DE INFORMACION  
ARTICULO 41º. TRABAJO SUPLEMENTARIO  
ARTICULO 42º. PENSION DE JUBILACION

#### CAPITULO SEXTO

##### SALARIO

ARTICULO 43º. INCREMENTO SALARIAL



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

4

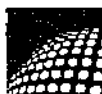
CAPITULO SEPTIMO

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 44º.	VIGENCIA DE LA CONVENCION
ARTICULO 45º.	RECOPILACION
ARTICULO 46º.	FOLLETOS CONVENCIONALES

4





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

5

## CAPITULO PRIMERO

### CAMPO DE APLICACION

**ARTICULO 1º. COBERTURA:** La presente convención, en la extensión y términos en ella estipulados, serán aplicables a todos los trabajadores de carácter permanente de TELETOLIMA S.A. -E.S.P. con excepción de Gerente, Subgerentes, Secretario General y Auditor Interno.

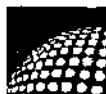
**ARTICULO 2º. ESTABILIDAD DEL PERSONAL:** TELETOLIMA S.A. -E.S.P. se compromete a mantener la estabilidad en el trabajo a todos Los trabajadores. Ningún trabajador podrá ser despedido por faltas u omisiones en que haya podido incurrir siempre y cuando estas no constituyan justa causa debidamente comprobada. En caso de que un juez laboral comprobare que no hubo justa causa para el despido, la Empresa reintegrará al trabajador al cargo que venía desempeñando y le pagará Los salarios y prestaciones dejados de percibir.

**PARAGRAFO:** Para efectos de sanciones disciplinarias, la Empresa seguirá el procedimiento establecido por la Ley.

**ARTICULO 3º. CONTRATO DE TRABAJO:** Los trabajadores de planta de TELETOLIMA S.A. E.S.P. estarán vinculados por contrato de trabajo a termino indefinido.

**ARTICULO 4º. SUSTITUCION PATRONAL:** La Empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo cuando haya sustitución patronal, siempre que esta contenga los requisitos establecidos por el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTICULO 5º. RECONOCIMIENTO SINDICAL:** La presente convención colectiva de trabajo rige integralmente, las relaciones de trabajo entre la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima S.A. E.S.P. y los Trabajadores de carácter



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

6

permanente representados por el Sindicato Regional de Trabajadores de la Industria de las Telecomunicaciones y los Servicios Públicos del Tolima-**SINTRAOFITEL**-. Por consiguiente, la Convención es el único convenio colectivo regulador de las relaciones laborales entre las partes. Las disposiciones normativas de esta convención y las legales se consideran incorporadas a los contratos individuales de trabajo. En consecuencia, **TELETOLIMA S.A. E.S.P.** reconoce a **SINTRAOFITEL**, entidad con personería jurídica No. 00654, como único representante de los trabajadores a su servicio y acepta que sus funciones son las de asesorar a sus afiliados, en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y convencionales. Igualmente acepta y reconoce como vocero y asesor del sindicato a las organizaciones sindicales de segundo o tercer grado, a las que se encuentre afiliado **SINTRAOFITEL**.

## CAPITULO SEGUNDO

### ASISTENCIA MEDICA

**ARTICULO 6º. SERVICIO MEDICO A TRABAJADORES:** TELETOLIMA S.A. -E.S.P.- prestará el servicio médico asistencial integral a sus trabajadores por intermedio de la Empresa prestadora de salud (EPS) que elija el trabajador, de acuerdo con lo establecido en la Ley 100 de 1993 o la norma que la derogue o sustituya y tomando como referencia el Plan Complementario "A" propuesto por CAPRECOM E.P.S. para 1996 o su equivalente.

**PARAGRAFO:** TELETOLIMA E.S.P. reconocerá los pasajes terrestres de ida y regreso y los viáticos establecidos por la Empresa a aquellos trabajadores(as) que previo concepto escrito de los médicos de la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador deban trasladarse fuera de su sede habitual de trabajo para someterse a tratamiento medico. En caso de extrema urgencia cuando el médico de la E.P.S. certifique por escrito la imposibilidad del trabajador(a) de desplazarse por vía terrestre, **TELETOLIMA S.A. E.S.P.** reconocerá y pagará los pasajes aéreos de ida y regreso.



•

7 





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

TELECOM

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

8

### CAPITULO TERCERO

#### BIENESTAR SOCIAL

##### ARTICULO 9º. PROGRAMA EDUCATIVO:

A. La Empresa pagará a sus trabajadores un aporte educativo anual por cada hijo que dependa económicamente de él, en la siguiente forma y cuantía:

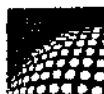
Educación Preescolar(Jardín o Kinder) y Primaria: mínimos mensuales legales vigentes	0.50	Salarios
Para Secundaria: mínimos mensuales legales vigentes	0.56	salarios
Técnica, Tecnológica y Universitaria mínimos mensuales legales vigentes	0.70	salarios

B. Cuando el trabajador de la Empresa estudie en educación secundaria o se encuentre validando la misma, TELETOLIMA S.A. E.S.P. reconocerá el pago de dichos estudios por la suma de un (1) Salario mínimo mensual legal vigente al año.

El trabajador que curse un año lectivo de bachillerato o valide un año o más de bachillerato y no lo apruebe, perderá definitivamente este beneficio.

C. Cuando el trabajador estudie en enseñanza técnica, tecnológica, universitaria o postgrado, Teletolima S.A. E.S.P. le reconocerá el pago de dichos estudios anualmente hasta por la suma de Dos Millones Ochocientos Mil Pesos (\$2.800.000,00) Moneda Corriente, para el año 2002 y para el año 2003 anualmente hasta la suma de Tres Millones de Pesos (\$3.000.000,00) Moneda Corriente, previa presentación del recibo de pago de matrícula o constancia de matrícula.

Los estudios técnicos deberán realizarse en una institución educativa reconocida por el ICFES, con una duración de dos (2) años o más.



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

9

**PARAGRAFO 1°.** El estudiante hijo de trabajador (a) de que trata el literal A ó el trabajador de que trata el literal C del presente artículo, que se beneficie del aporte educativo y que no apruebe el semestre o año lectivo, lo perderá hasta el año siguiente siempre y cuando la pérdida no sea imputable a incapacidad médica comprobada.

**PARAGRAFO 2°.** El aporte para los hijos se pagará una (1) sola vez al año.

**PARAGRAFO 3°.** El trabajador (a) de que trata el literal C del presente artículo que se beneficie del aporte educativo que no apruebe el semestre o año lectivo, lo perderá hasta el año siguiente y cuando la pérdida no sea imputable a incapacidad médica comprobada.

**PARAGRAFO 4°.** El trabajador (a) de que trata el literal C del presente artículo que se beneficie del aporte educativo que cambie de carrera, lo perderá hasta el año siguiente.

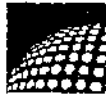
**PARAGRAFO 5°.** La empresa pagará a sus trabajadores un aporte educativo por una sola vez en estudios de enseñanza técnica, tecnológica y universitaria.

**PARÁGRAFO 6.** El curso de postgrado al que pretenda matricularse el trabajador debe ser afín a su carrera profesional o con el área donde se desempeña en la Empresa; así mismo, si al momento de matricularse existe oferta académica en el curso escogido por el trabajador en la ciudad de Ibagué, deberá tomarlo en esta ciudad; en el evento que no exista esta oferta, el trabajador podrá tomarlo en otra ciudad y la Empresa le reconocerá los pasajes terrestres para su desplazamiento y hasta dos (2) días de viáticos al mes.

Como requisito para el pago del aporte el trabajador debe presentar previamente los recibos de pago, consignaciones o constancia de matrícula del nuevo año o semestre expedido por la respectiva institución. Este aporte no constituye salario, ni factor del mismo.

**ARTICULO 10°. APOORTE PARA MONTURA DE GAFAS:** La Empresa reconocerá a los trabajadores que por prescripción médica de la EPS requiera de gafas, un aporte para la consecución de la montura para 2002 la suma equivalente a nueve (9) salarios mínimos diarios legales vigentes. Para 2003 el equivalente a diez (10) ) salarios mínimos diarios legales vigente. Para el pago de este aporte se

55P  
UNIDAD SUPERVISORA DE SERVICIOS  
PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE IBAQUE - TOLIMA



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

10

considera una vida útil de cinco (5) años. Este aporte no constituye salario ni factor salarial del mismo.

**ARTICULO 11°. BENEFICIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** La Empresa reconocerá y pagará un aporte en dinero en caso de muerte del trabajador ocurrido en el desarrollo del contrato de trabajo y para atender los gastos funerarios durante la vigencia de la presente convención el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales.

**PARÁGRAFO 1 :** El aporte lo reconocerá la Empresa al cónyuge, compañera permanente o familiares reconocidos por Ley que acredite su calidad de beneficiario. Este aporte no incluye lo establecido por la Ley, no constituye salario, ni factor del mismo.

**PARÁGRAFO 2 : SEGURO DE VIDA:** TELETOLIMA, mantendrá un seguro de vida para sus trabajadores, en las mismas condiciones pactadas para los directivos de la Empresa. El valor del seguro acordado con la aseguradora en ningún evento podrá decrecer.

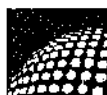
**ARTICULO 12°. BENEFICIO POR MUERTE DE FAMILIAR:** La Empresa reconocerá y pagará un aporte en dinero en caso de muerte de los padres, hijos, cónyuge o compañera (o) permanente y hermanos de los trabajadores para atender los gastos funerarios durante la vigencia de la presente Convención, equivalente a un salario mínimo legal mensual.

**PARAGRAFO:** El aporte se pagará previa presentación de las constancias respectivas del fallecimiento y parentesco. Este aporte no constituye salario, ni factor del mismo.

**ARTICULO 13°. BENEFICIO POR NACIMIENTO DE HIJO:** La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores por el nacimiento de cada hijo, previa presentación del registro civil correspondiente un aporte en dinero equivalente a doce (12) salarios mínimos diarios legales vigentes. Este aporte no constituye salario, ni factor del mismo.

**ARTICULO 14°. DOTACION DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR:** TELETOLIMA S.A. E.S.P. suministrará a todos sus trabajadores cuatro (4) dotaciones al año (incluidas las legales) que comprende calzado y vestido de





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

11

labor, adecuados a la clase de trabajo que desarrolla. La cuantía por dotación para el 2002 será la suma de CIENTO SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS (\$163.342.00) MONEDA CORRIENTE netos por cada dotación y para 2003 un valor neto por dotación equivalente al pagado el año anterior incrementado en el I.P.C. causado mas un dos por ciento (2%) .

**PARAGRAFO 1:** La Empresa suministrará las dotaciones a todos sus trabajadores dentro de los tres (3) primeros meses del año.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa se compromete a suministrar la dotación en forma proporcional a quienes superen el periodo de prueba.

Para efectos de escogencia de la dotación en cuanto a color, modelo y calidad, se conformará un comité integrado por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores.

De conformidad con la Ley queda expresamente prohibido el reconocimiento en dinero de la dotación. Igualmente existe obligación legal y convencional de utilizar la dotación suministrada so pena de perderla. Esta dotación no constituye salario ni factor del mismo.

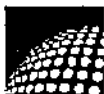
**ARTICULO 15º. SUBSIDIO DE TRANSPORTE:** La Empresa reconocerá y pagará para el año 2002 como subsidio de transporte a sus trabajadores, incluido el transporte legal la suma de CINCUENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS SETENTA PESOS (\$ 54.870.00). Para el año 2003 este valor se incrementará en el I.P.C. causado en el año anterior más cinco por ciento(5%).

**ARTICULO 16º. SUBSIDIO DE ALIMENTACION:** La Empresa reconocerá y pagara como subsidio de alimentación a sus trabajadores para el año 2002 , la suma de CUARENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS (\$46.679.00). Para el año 2003 este valor se incrementará en el I.P.C. causado el año anterior más uno por ciento(1%).

Este subsidio no se pagara en los días que el trabajador se encuentre en comisión.

**ARTICULO 17º. BENEFICIO PARA CONDUCTORES:** La Empresa se compromete a asumir la totalidad de los gastos relacionados con la revalidación

S



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

12

de licencias de conducción a los trabajadores que tengan como función la conducción de vehículos o motos que tengan a su cargo.

**PARAGRAFO:** TELETOLIMA E.S.P. representará ante las autoridades administrativas y/o judiciales a los trabajadores que tengan como función o medio de trabajo la conducción de vehículos o motos, y se vean incursos en accidentes de tránsito.

La empresa no puede auxiliar al conductor por accidentes por fuera del horario de trabajo o que no se produzcan por causa o con ocasión del mismo. No puede auxiliar tampoco cuando el conductor se encuentre embriagado o abandone la víctima en caso de que existan heridos.

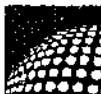
**ARTICULO 18°. BENEFICIO TELEFONICO:** TELETOLIMA E.S.P. se compromete con sus trabajadores a darles prioridad en la asignación de la línea telefónica por una sola vez, siempre y cuando exista disponibilidad técnica para el pago del aporte de conexión, incluyendo el valor del aparato telefónico se concederá un plazo de veinte (20) meses sin intereses de financiación.

Igualmente la Empresa dará prioridad a las solicitudes de traslados de un trabajador suscriptor siempre y cuando las condiciones técnicas lo permitan, sin cobrarle la tarifa de traslado fijada por la Entidad competente.

**ARTICULO 19°. COMITÉ SOCIOCULTURAL Y DEPORTIVO:** La Empresa mantendrá un comité social - cultural y deportivo integrado por dos representantes de ella y dos representantes de los trabajadores para programar y realizar eventos deportivos recreativos y culturales a los trabajadores.

Teletolima S.A. E.S.P. se compromete a financiar estos eventos de acuerdo con lo presupuestado por la Empresa y al plan anual presentado por el comité en coordinación con la gerencia de la Empresa.

**PARAGRAFO:** Así mismo este comité programará lo relacionado con la compra y entrega del aguinaldo navideño de los hijos de los trabajadores y vigilará que la calidad de los mismos no se demerite respecto al año anterior. Estos costos serán sufragados por la Empresa.



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

13

**ARTICULO 20°. CAPACITACION DEL PERSONAL:** La Empresa mantendrá un comité de capacitación integrados por dos (2) representantes de ella, dos (2) representantes de los trabajadores y un coordinador general.

El comité desarrollará programas de capacitación de conformidad con su propia reglamentación y determinará los participantes a los diferentes cursos de capacitación.

**PARAGRAFO:**

*Cuando un trabajador sea designado por el Comité de Capacitación para asistir a cursos, seminarios, diplomados u otros eventos de capacitación no formal, la Empresa le pagara el 100% de los viáticos durante los días que se encuentre en esa comisión, igualmente TELETOLIMA reconocerá pasajes terrestres de ida y regreso para asistir a estos eventos, solo se pagará pasajes aéreos de ida y regreso cuando el evento se realice en ciudades diferentes a las ubicadas en los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindío, Cundinamarca y Huila.*

**ARTICULO 21°. FONDO MUTUO DE INVERSION:** La Empresa aportará el cien por cien (100%) del ahorro de los trabajadores.

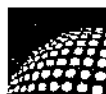
**ARTICULO 22°. FONDO DE VIVIENDA:** La Empresa incrementará el Fondo de Vivienda en la suma de CUATROCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$400.000.000.00) MONEDA CORRIENTE para 2002, y la suma de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000.00) MONEDA CORRIENTE para 2003.

Los créditos otorgados tendrán un plazo máximo de amortización de DIEZ (10) años, un interés anual sobre saldo de NUEVE (9%) y un monto máximo de cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes (50 S.M.M.V).

**PARAGRAFO:** El Fondo funcionará conforme a la reglamentación expedida por la Empresa.

**ARTICULO 23°. FONDO DE PRESTAMOS A TRABAJADORES :** TELETOLIMA S.A. E.S.P., aportará a este fondo la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$ 10.000.000.00) MONEDA CORRIENTE para el 2002 y para 2003 la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000.00) MONEDA CORRIENTE.





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

14

**ARTICULO 24°. MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL:** Cuando por razón de edad o salud, el trabajador no se encuentra en capacidad de desempeñar el oficio para el cual fue contratado, la empresa, estudiará la posibilidad de trasladarlo o cambiarle las funciones que sean compatibles con su aptitud, con igual o superior remuneración.

**PARAGRAFO:** La certificación sobre la falta de aptitud a que se refiere el presente artículo será expedida por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador.

**ARTICULO 25°. PATROCINIO DEL SENA:** La Empresa dará el patrocinio en el SENA a los hijos de los trabajadores a su servicio mediante constancia de trabajo de estos y sostendrá la capacitación de los mismos de acuerdo al cupo o cupos que se exige por dicha entidad.

En caso de que el trabajador de TELETOLIMA S.A. E.S.P. no tenga hijos para estudiar en el SENA, TELETOLIMA S.A. E.S.P. lo hará con los hermanos que dependa económicamente del mismo para dicho patrocinio.

#### CAPITULO CUARTO

#### PRESTACIONES ESPECIALES

**ARTICULO 26°. PRIMA DE NAVIDAD:** La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima de Navidad equivalente a CINCUENTA Y DOS (52) DÍAS de sueldo básico incluidos dentro de esto la prima legal, durante la vigencia de la presente convención.

Se liquidará en forma proporcional a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicio, con base en el último sueldo devengado, mas los siguientes factores: Una doceava parte del subsidio de transporte liquidado en los últimos doce meses, una doceava parte del subsidio de alimentación liquidado en los últimos doce meses, una doceava parte de la prima de servicios y una doceava parte de la prima de vacaciones pagada en los últimos doce meses.

Esta prima se pagará en la primera quincena de diciembre.

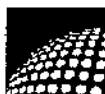


15

Esta prima se cancelará en la primera quincena del mes de Junio.

**ARTICULO 29°. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** La Empresa reconocerá a sus trabajadores en virtud al tiempo de servicio una prima de antigüedad que pagará en la siguiente forma: Al trabajador que cumpla cinco (5) años de servicio continuos tendrá derecho al pago de Treinta y cinco (35) días de salario y siete (7) días hábiles de descanso, por una sola vez; al trabajador que cumpla diez (10) años de servicio continuos tendrá derecho al pago de sesenta y cinco (65) días de salario y diez (10) días hábiles de descanso por una sola vez. Al trabajador que cumpla quince (15) años de servicio continuos tendrá derecho al pago de Setenta y dos (72) días de salario y catorce (14) días hábiles de descanso, por una sola vez. Al trabajador que cumpla veinte (20) años de servicio continuos tendrá derecho al pago de Treinta y tres (33) días de salario por una sola vez. Esta prima no constituye salario, ni factor del mismo.

**PARAGRAFO 2º.** Cuando se hable de discontinuidad en este caso, para no perder el derecho establecido en este artículo, los días de licencia se correrán hasta completar el tiempo no remunerado.



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

16

**ARTICULO 30°. PRIMA DE RETIRO:** La Empresa reconocerá al trabajador que salga a disfrutar de la pensión de jubilación o la pensión de retiro forzoso por vejez, una prima equivalente a treinta y ocho (38) días de sueldo básico, por una sola vez, la cual se cancelará dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se produzca efectivamente el retiro.

## CAPITULO QUINTO

### RELACIONES EMPRESA- SINDICATO

**ARTICULO 31°. APOORTE SINDICAL:** TELETOLIMA S.A. E.S.P., aportará a SINTRAOFITEL la suma de DIEZ MILLONES PESOS (\$10.000.000.00) MONEDA CORRIENTE para la vigencia de 2002, y NUEVE MILLONES DE PESOS (\$9.000.000.00) MONEDA CORRIENTE para la vigencia de 2003.

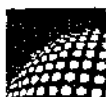
A demás la empresa se compromete a remplazar por equipos actualizados tecnológicamente el computador y la impresora entregados en préstamo al sindicato.

TELETOLIMA S.A. E.S.P. se compromete a vender los inservibles que se generen en la Empresa y con el producto de esta venta a dotar y a adecuar la sede social de los bienes muebles y a construir o mejorar los inmuebles que esta requiera, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

**ARTICULO 32°. PERMISO Y VIATICOS SINDICALES:** La Empresa reconocerá y pagará como viáticos sindicales, hasta por un total de cincuenta (50) días al año una suma equivalente el cien por cien (100%) de la tarifa dos (2) de viáticos establecida por la Junta Directiva de Teletolima, al personal que designe la Junta directiva del Sindicato para participar en eventos sindicales fuera del Municipio de Ibagué.

**PARAGRAFO:** La Empresa reconocerá pasajes terrestres de ida y regreso para asistir a estos eventos y pasajes aéreos de ida y regreso de rutas nacionales cuando el evento se realice en ciudades diferentes a las de los departamentos de Caldas, Risaralda, Quindio, Cundinamarca y Huila.





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

17

**ARTICULO 33°. JORNADA LABORAL:** La Empresa desarrollará sus funciones y objetivos dentro de la siguiente jornada ordinaria laboral: Lunes a Jueves 7:30 AM a 12:30 P.M. y de 2:00 de la tarde a 5:30 P.M.; Viernes: de 7:30 de la mañana a 12:30 P.M. y de 2:00 de la tarde a 5:00 P.M.

**PARAGRAFO:** El personal de la Red Externa tendrá el siguiente horario Lunes a Jueves: 7:00 AM. A 12:00 M y de 1:30 P.M. a 5:00 P.M., Viernes: 7:00 A.M. a 12:00 M y de 1:30 P.M. a 4:30 P.M.

**ARTICULO 34°. PERMISOS ESPECIALES:** La Empresa concederá los siguientes permisos remunerados:

- a) Dos (2) días de permiso al trabajador varón por nacimiento de hijo.
- b) Tres (3) días de permiso por calamidad doméstica, cuando esta se presente dentro del Departamento del Tolima.
- c) Cinco (5) días de permiso por calamidad doméstica cuando el hecho ocurra fuera del Departamento.

**PARAGRAFO:** Se entiende por calamidad doméstica la muerte o enfermedad debidamente comprobada de los padres, cónyuge o compañera permanente e hijos; cuando se trate de hermanos del trabajador el permiso será de dos (2) días.

**ARTICULO 35°. PERMISOS SINDICALES:** TELETOLIMA S.A. E.S.P. concederá los siguientes permisos remunerados:

- a) Dos (2) días al año a los trabajadores sindicalizados para que asistan a las Asambleas ordinarias o extraordinarias que realice Sintraofitel, cada día podrá ser tomado en dos sesiones.
- b) A los miembros de la comisión negociadora por el tiempo que dure la misma.
- c) A los trabajadores que la Junta Directiva del Sindicato designe para participar en los eventos y actividades sindicales de carácter Municipal, Departamental y Nacional, por un tiempo no superior a quince (15) días por evento.

VER EN SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS  
PÚBLICOS EL LUGAR DE REGISTRO



CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 – 2003    TELETOLIMA S.A. E.S.P.

18

- PARAGRAFO:** Los permisos deben ser solicitados por escrito con cinco (5) días de anticipación y serán autorizados siempre y cuando no interfiera la prestación del servicio.

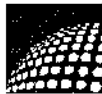
Cuando el trabajador no cumpla con los requisitos educativos requeridos para inscribirse en el concurso del cargo a proveer se tendrán en cuenta las siguientes equivalencias:

1. En lo relacionado con estudios secundarios la Empresa se compromete a reconocer un año de estudio por un año de experiencia laboral en la Empresa, sin que este beneficio sea superior a cuatro (4) años.
2. El trabajador que se encuentre desempeñando o haya desempeñado el cargo o cargo similar al que se encuentra aspirando por concurso, por un periodo de seis (6) meses o mas podrá participar en el concurso sin acreditar la exigencia educativa.
3. El trabajador que requiera título tecnológico o seis semestres de universidad podrá suplir este requisito con tres años de experiencia relacionada con el cargo a proveer y cursos técnicos por 120 horas relacionados con el mismo.

La Empresa se compromete a convocar el concurso dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que se presente la vacante.

Quando el concurso se declare desierto se procederá a un concurso abierto.

**ARTICULO 37°. ESTABILIDAD FAMILIAR:** Cuando fallezca un trabajador al servicio de la Empresa y se presente a concurso para ingreso de acuerdo con los



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P.

19

reglamentos vigentes, su esposa o compañera permanente, hija (o) en igualdad de condiciones se preferirá este familiar.

**ARTICULO 38°. ENCARGO DE FUNCIONES:** Cuando por necesidad del servicio la Empresa requiera efectuar un encargo de funciones, este se hará con personal de planta de la Empresa, siempre y cuando el reemplazante cumpla con los requisitos educacionales o la experiencia relacionada para el cargo, fijados en el manual de Funciones y además no registre sanciones disciplinarias en los últimos doce (12) meses. El excedente de sueldo con respecto al trabajador reemplazado se seguirá reconociendo por reemplazo de personal en vacaciones, licencias o vacantes o cuando el encargo de funciones sea superior a veinticinco (25) días continuos.

**ARTICULO 39°. VACANTES:** Cuando sea creada o se presente una vacante para profesional está podrá ser cubierta con un trabajador que haya terminado o se encuentre cursando ultimo año de estudios universitarios relacionados con el cargo según los requisitos exigidos en el manual de funciones.

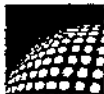
**ARTICULO 40°. DESCANSO AUXILIARES DE INFORMACION:** La Empresa concederá un descanso de quince (15) minutos en la jornada de la mañana y quince (15) minutos en la jornada de la tarde a los auxiliares de información que manejan los servicios de información y reclamos.

**ARTICULO 41°. TRABAJO SUPLEMENTARIO:** La Empresa se compromete con sus trabajadores a que cuando la entidad programe u ordene trabajo de jornada continua diurna o nocturna al personal de red externa para la reparación de daños, suministrará la comida en el sitio de trabajo a los trabajadores escogidos para tal fin.

**ARTICULO 42°. PENSION DE JUBILACION:** Cuando un trabajador cumpla veinte (20) años o más de servicio continuos o discontinuos al servicio de la Empresa, tenga cincuenta (50) años de edad y haya sido vinculado a la Empresa por contrato de trabajo a término indefinido con anterioridad al 31 de Enero de 1996, adquirirá el derecho a la pensión de jubilación.

Los trabajadores se comprometen a presentar ante la Empresa la solicitud de pensión de jubilación y los documentos para su trámite seis (6) meses antes de cumplir el estatus de pensionado.





TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

20

**PARAGRAFO 1º.** Cuando un Trabajador (a) cumpla diecinueve (19) años o más continuos al servicio de la Empresa y cuarenta y nueve (49) años o más de edad, TELETOLIMA E.S.P. le reconocerá un excedente equivalente a un treinta y cinco (35%) por ciento del promedio de la liquidación del año inmediatamente anterior de su sueldo, prima de servicios, prima de Navidad y subsidio de transporte, hasta cuando la entidad respectiva le decreta la pensión de jubilación.

Si el trabajador no presenta los documentos requeridos perderá este derecho.

**PARAGRAFO 2º.** TELETOLIMA S.A. E.S.P., incrementará el sueldo en un cinco (5%) por ciento al trabajador (a) que cumpla veinte (20) años de servicio y cuarenta y ocho (48) años de edad.

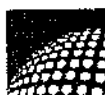
**PARAGRAFO 3º.** Los anteriores beneficios solo se reconocerán a los trabajadores que tengan contrato de trabajo suscrito con Teletolima S.A. E.S.P. a término indefinido, hasta el 31 de Enero de 1996. Los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad a esta fecha se regirán por las normas legales vigentes en materia de pensión de jubilación.

## CAPITULO SEXTO

### SALARIO

**ARTICULO 43º. INCREMENTO SALARIAL:** TELETOLIMA S.A. E.S.P. incrementará el sueldo en la escala salarial en un ocho por ciento (8%) en el año 2002; en el año 2003 el incremento será del I.P.C. causado en el año anterior.

**PARAGRAFO 1º. CURVA SALARIAL:** TELETOLIMA S.A. E.S.P. continuará con una curva salarial conformada por ocho (8) grupos y veinte (20) categorías o letras y un incremento del cuatro (4%) por ciento entre categorías o letras, el cual se aplicará a todos los trabajadores el 1 de Enero, una vez se haya procedido a su valoración de méritos y la calificación de ésta no sea inferior a setecientos (700) puntos.



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

21

Así mismo reconocerá una prima de saturación anual equivalente al cuarenta y cinco (45%) por ciento del sueldo básico mensual, al personal que se encuentre saturado dentro de la curva salarial.

**PARAGRAFO 2°.** La Empresa incentivará a los trabajadores que adquieran o hayan adquirido su título profesional o de postgrado estando a su servicio, con el otorgamiento de dos categorías o letras de la curva salarial vigente. Así mismo, a los trabajadores (as) que hayan adquirido o adquieran el título de tecnólogo o seis (6) semestres de carrera universitaria aprobados, estando al servicio de la Empresa, con el otorgamiento de una categoría o letra. Se entiende que este reconocimiento se hará por una sola vez. La Empresa reglamentará el reconocimiento de este incentivo.

**PARAGRAFO 3°.** La Empresa y los trabajadores realizarán un estudio de reestructuración de la escala salarial, que incluirá: ajuste de la curva en caso que se requiera, forma de calificación, incentivos por cumplimiento de metas, número de grupos y de letras, tipo de escala, si es del caso se modificaran los parágrafos 1 y 2 del artículo 43 por las equivalencias que correspondan.

El estudio una vez realizado será presentado a la Junta Directiva de la Empresa para su aprobación.

Para que el estudio sea presentado debe existir pleno acuerdo entre Empresa y Sindicato en todos los aspectos de este. En caso de no presentarse el acuerdo o que la Junta Directiva de la Empresa no lo apruebe continuara vigente el artículo en lo relativo a curva salarial en la misma forma que se encuentra pactado."

## CAPITULO SEPTIMO

### DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 44°.** VIGENCIA DE LA CONVENCION: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2003.



TELETOLIMA S.A. E.S.P.

**TELECOM**

CONVENCIÓN COLECTIVA 2002 - 2003 TELETOLIMA S.A. E.S.P

22

**ARTICULO 45°. RECOPIACION:** Las partes manifiestan que han incorporado en la presente Convención Colectiva de Trabajo todos Los Acuerdo celebrados por la Empresa y Los trabajadores de convenciones colectivas de trabajo anteriores; por lo tanto, para efectos convencionales y legales solo se tendrá en cuenta la presente convención.

**ARTICULO 46°. FOLLETOS CONVENCIONALES:** La Empresa hará editar la presente Convención Colectiva de Trabajo en 200 ejemplares de tamaño bolsillo Los cuales serán entregados al personal de la Institución en forma gratuita, dentro de Los Cuarenta y Cinco (45) días siguientes al depósito de la Convención en el Ministerio del Trabajo.

En Constancia de lo anterior se firma en Ibagué a los once (11) días del mes de enero de dos mil dos (2002), por quienes intervinieron en representación de las partes.

**POR LA EMPRESA**

**JUAN MANUEL ROJAS ROJAS**  
Gerente

**ALBA MIREYA BORJA LEAL**

**LAURENTINO MALAGÓN HERNANDEZ**

**ARTURO PERDOMO GONGORA**

**POR EL SINDICATO**

**JOSE NÉSIS MENDOZA CRUZ**  
Presidente

**MILCIADES FALLA QUIROGA**

**ALVARO BARBOSA CASTILLO**

**HERNAN DIAZ SANBRIA**



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCION TERRITORIAL  
TOLIMA. INSPECCION SEGUNDA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Hoy  
23 de Enero de 2002, siendo las 09:23 A.M., la Inspección de  
Trabajo y Seguridad Social de Ibagué, recibió la CONVENCIÓN  
COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la Empresa de TELECOMUNICA-  
CIONES DEL TOLIMA S.A. TELETOLOMA E.S.P. - por parte del Dr.  
JUAN MANUEL ROJAS ROJAS en su condición de GERENTE.

Entregada por: JUAN MANUEL ROJAS ROJAS  
C.C. No. 79.410.995 de Bogotá D.E.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCION TERRITORIAL  
TOLIMA. INSPECCION SEGUNDA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Hoy  
23 de Enero de 2002, siendo las 09:23 A.M., la Inspección de  
Trabajo y Seguridad Social de Ibagué, recibió la CONVENCIÓN  
COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la Empresa de TELECOMUNICA-  
CIONES DEL TOLIMA S.A. TELETOLOMA E.S.P. - por parte del Dr.  
JUAN MANUEL ROJAS ROJAS en su condición de GERENTE.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. DIRECCION TERRITORIAL  
TOLIMA. INSPECCION SEGUNDA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Hoy  
23 de Enero de 2002, siendo las 09:23 A.M., la Inspección de  
Trabajo y Seguridad Social de Ibagué, recibió la CONVENCIÓN  
COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la Empresa de TELECOMUNICA-  
CIONES DEL TOLIMA S.A. TELETOLOMA E.S.P. - por parte del Dr.  
JUAN MANUEL ROJAS ROJAS en su condición de GERENTE.

Entregada por: JUAN MANUEL ROJAS ROJAS  
C.C. No. 79.410.995 de Bogotá D.E.

Recibido por: MAURICIO FERNANDO MORA BONILLA  
Inspector Segundo de Trabajo

08 OCT 2002

MinTrabajo

23 enero 2002

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DIRECCION REGIONAL TOLIMA  
SECCION TRABAJO, INSPECCION Y VIGILANCIA

CONSTANCIA DE DEPÓSITO

Ciudad Ibagué Fecha 23 ENE, 2002

En la fecha fue depositado(a) la(los) anterior

Colectiva personalmente por Juan Manuel

Rojas Rojas con C.C. No. 79.410.995

Ibagué en su condición de

Gerente Teletolema

*[Handwritten signature]*



Bogotá D.C.,

PARDS 5234 - 2018

"Al contestar cite este Número"

PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES "PAR"  
TELECOM  
NIT 830.053.630-9

Señor (a)  
**JORGE ENRIQUE CUELLAR MURCIA**  
C.C 14.210.039  
Carrera 15 No. 93-75 oficina 406  
Tel: 310 2360090  
Bogotá

Fecha Salida: 28/05/2018  
CUELLAR MURCIA JORGE ENRIQUE

Asunto: Respuesta a su derecho de petición radicado en el PAR bajo el No. 4272 el 17 de mayo de 2018

Respetado(a) Señor(a): Cuellar

En atención a la solicitud relacionada en el asunto, me permito informarle que el Decreto 1612 de 2.003 ordenó la disolución y consecuente liquidación de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA – TELETOLIMA S.A. E.S.P., liquidación que fuera prorrogada en virtud del Decreto 1918 de 2.005 y 4778 de 2.005. No obstante, previo a la liquidación de TELETOLIMA y conforme al numeral 12.29 del Artículo 3 del Decreto 4778 de 2.005 se suscribió Contrato de Fiducia Mercantil de fecha 30 de diciembre de 2005 entre la Fiduciaria la Previsora S.A., actuando en calidad de liquidador de Telecom en Liquidación y Teleasociadas y el Consorcio Remanentes Telecom conformado por Fiduagraria S.A. y Fiduciaria Popular S.A., cuya representación está a cargo de Fiduagraria S.A. y cuyo objeto es "(...) la constitución de un patrimonio autónomo denominado PAR, destinado a: (...) Asumir y ejecutar las demás obligaciones remanentes a cargo de TELECOM EN LIQUIDACIÓN y TELEASOCIADAS EN LIQUIDACIÓN posteriores al cierre de los procesos liquidatorios (...)"

Así las cosas y teniendo en cuenta la información cedida por la extinta Teletolima al PAR, se procede a dar respuesta de fondo a la petición presentada por usted en los siguientes términos:

Se remite copia autentica del Acuerdo No. 041 del 14 de enero de 1983 "Por medio del cual se reglamentan las prestaciones sociales de los empleados y trabajadores de Telerolima" en 18 folios.

Cordialmente,

  
**AURA LILIANA PINZÓN BAEZ**

Coordinadora Unidad Administrativa y Financiera

Apexos: 18 folios  
Elaboró: Johanna Lozano. 28.05.18  
Aprobó: William H. Téllez G.  
Tipo de respuesta: Definitiva  
PAROE N°. 4272



ACUERDO NUMERO 041 DE 1983

( 14 ENE. 1983 )

Por medio del cual se Reglamentan las Prestaciones Sociales, para los Empleados y Trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima "TELETOLIMA".

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DEL TOLIMA

" T E L E T O L I M A "

en uso de sus atribuciones legales y en especial de las que le confiere los Estatutos ,

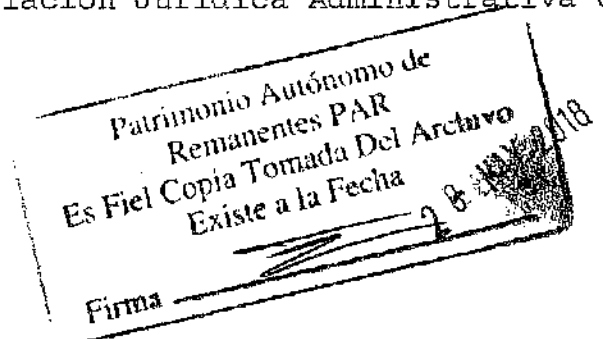
A C U E R D O :

ARTICULO PRIMERO : Adóptase como Manual de Prestaciones Sociales de los Empleados y Trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima - "TELETOLIMA, las siguientes :

PRESTACIONES SOCIALES

NORMA GENERAL

Con la denominación de "Prestaciones Sociales" se comprenden todos aquellos beneficios a que con independencia del salario tienen derecho el empleado o trabajador, por razón del contrato mismo del trabajador o de su relación Jurídica Administrativa con la Empresa.





DISPOSICIONES QUE RIGEN LAS PRESTACIONES SOCIALES

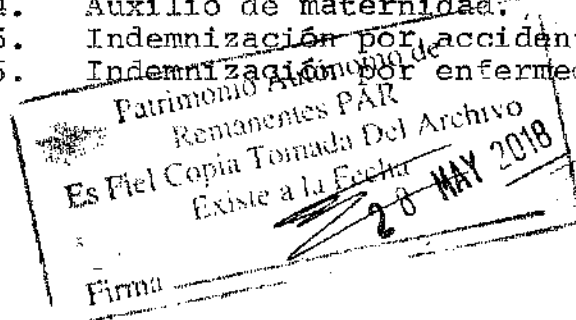
1. Convención Colectiva suscrita entre la Empresa de Telecomunicaciones del Tolima "TELETOLIMA" y el Sindicato de Trabajadores oficiales del Tolima "SINTRA OFICIALES" (18 de Agosto/82).
2. Decreto 3118/68 por el cual se crea el Fondo Nacional - del Ahorro, se establecen normas sobre el auxilio de Cesantías de Empleados Públicos, trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones.
3. Decreto 3135/68 por el cual se prevee la integración de la seguridad social entre el sector público y privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y los trabajadores oficiales.
4. Decreto 3148/68 por medio del cual se reforma el Artículo 11 del Decreto 3135/68 referente a la Prima de Navidad.
5. Decreto 1848/69 por el cual se reglamenta el Decreto - 3135/68.
6. Decreto 1045/78 por el cual se fijan reglas GENERALES - para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector Nacional.
7. Ley 15/59 y Decreto 3726/82 - Sobre Auxilio de Transporte.
8. Decreto Ley 118/57 y Ley 21/82 sobre Subsidio Familiar.

PRESTACIONES SOCIALES QUE DEBE RECONOCER TELETOLIMA

De acuerdo a las disposiciones mencionadas anteriormente TELETOLIMA está obligada a reconocer las siguientes prestaciones legales y extralegales :

1. PRESTACIONES LEGALES

- 1.1. Vacaciones y Prima de Vacaciones
- 1.2. Auxilio Funerario
- 1.3. Prestaciones a cargo de Caprecom.
  - 1.3.1. Asistencia médica, obstétrica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria.
  - 1.3.2. Servicio odontológico.
  - 1.3.3. Auxilio por enfermedad no profesional.
  - 1.3.4. Auxilio de maternidad.
  - 1.3.5. Indemnización por accidente de trabajo.
  - 1.3.6. Indemnización por enfermedad profesional.



- 1.3.7. Pensión de invalidéz
- 1.3.8. Pensión vitalicia de jubilación o vejez
- 1.3.9. Pensión de retiro por vejez.
- 1.3.10. Seguro por muerte.
- 1.4. Prima de Navidad
- 1.5. Auxilio de Transporte
- 1.6. Subsidio Familiar
- 1.7. Auxilio de Cesantía
- 1.8. Dotación.

2. PRESTACIONES EXTRALEGALES

- 2.1. Prima de Vacaciones
- 2.2. Prima de Servicio
- 2.3. Auxilio funerario
- 2.4. Auxilio funerario por muerte familiares
- 2.5. Prima de antigüedad
- 2.6. Prima escolar
- 2.7. Auxilio hospitalario
- 2.8. Auxilio de transporte
- 2.9. Auxilio de vestuario.

I PRESTACIONES SOCIALES DE CARACTER LEGAL

1. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES

Los Empleados de "TELETOLIMA" tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remunerados por cada año de servicio. (Decreto 1045/78 Art. 8).

VACACIONES PROPORCIONALES

La Empresa reconocerá vacaciones proporcionales, siempre y cuando el empleado o trabajador haya laborado - por lo menos tres (3) meses consecutivos. Se pagarán también por concepto de vacaciones las fracciones de meses, a partir del tercer mes. (Convención Colectiva 1981).

EVENTOS QUE NO INTERRUMPEN EL TIEMPO DE SERVICIO

No se considera interrumpido el tiempo de servicio para efecto de vacaciones en los siguientes casos :

- 1. Incapacidad médica inferior a 180 días.
- 2. Licencia por maternidad.
- 3. Permisos remunerados obtenidos con justa causa.
- 4. Cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación.
- 5. Comisiones.

Patrimonio Autónomo de  
Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha

Firma

28 MAY 2018

#### TIEMPO PARA DESCONTAR

Para efecto del cómputo se descontará el tiempo que el empleado haya permanecido en licencias voluntarias o suspensiones.

Así mismo las interrupciones presentadas durante el tiempo de interinidad.

#### ACUMULACION

El empleado o trabajador sólo podrá acumular hasta dos (2) turnos de vacaciones'.

Cuando no se hiciera uso de las vacaciones causadas y decretadas, o el empleado no las solicitase dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la fecha en que deben ser ordenadas, comenzarán a correr el término de prescripción de las mismas.

#### GOCE DE VACACIONES Y APLAZAMIENTO :

Las vacaciones deben concederse oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

A pesar de lo anterior podrán aplazarse las vacaciones por necesidades de servicio. Este aplazamiento debe ser decretado por Resolución motivada expedida por la Jefatura de Personal y firmada por el Gerente.

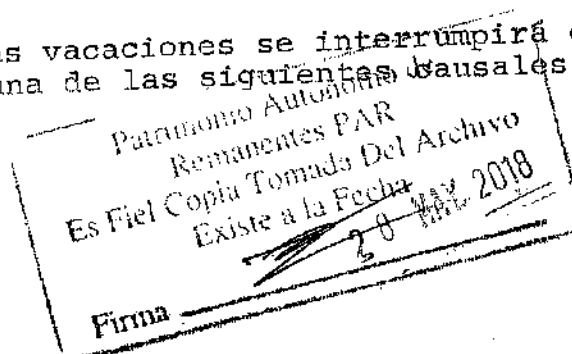
#### PROCEDIMIENTO PARA APLAZAR VACACIONES :

Cuando un empleado haya sido autorizado para tomar vacaciones y por necesidades del servicio plenamente comprobada no puede disfrutarlas, el Jefe inmediato deberá informar oportunamente a la Jefatura de Personal, la cual si encontrase justificada las razones expuestas ordenará el aplazamiento por medio de Resolución.

Si el empleado hubiere recibido el valor correspondiente a la Prima de Vacaciones y sin haber entrado a disfrutarlas, le hubieren sido aplazadas, deberá reintegrar de inmediato dicho valor, pues en caso contrario se ordenará el descuento correspondiente.

#### INTERRUPCIONES DE VACACIONES :

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales :



1. Necesidades del servicio
2. Incapacidad certificada por enfermedad ó accidente de trabajo.
3. Maternidad o aborto certificado por la respectiva entidad, de Previsión Social.
4. Otorgamiento de una comisión.
5. Llamamiento a filas.

Cuando ocurra interrupción de vacaciones ya iniciadas y se trate de la causal denominada "Necesidades del Servicio", el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

Cuando se trate de los demás casos señalados anteriormente el beneficiario reanudará, sus vacaciones tan pronto haya cesado la causa que hubiere motivado la interrupción.

El pago de tiempo faltante de las vacaciones se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Tanto de la interrupción como de la reanudación de vacaciones se dará aviso por el Jefe inmediato del interesado a la Jefatura de Personal y al respectivo funcionario.

#### SOLICITUD PARA EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

El empleado que desee hacer uso de sus vacaciones deberá - presentar una solicitud al Jefe de Personal con el visto bueno del Superior inmediato expresando el turno deseado. La solicitud debe presentarse con la debida anticipación y dentro de los plazos fijados en el respectivo plan de vacaciones.

#### FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE VACACIONES EN TIEMPO Y PRIMA DE VACACIONES.

Para la liquidación que corresponde al descuento remunerado y prima de vacaciones se tendrá en cuenta la suma de los siguientes factores de salario :

1. La mitad del sueldo mensual que devengue el empleado en el momento de disfrutar del descanso.
2. La mitad de los Gastos de Representación asignados al cargo.
3. La mitad de una doceava parte del auxilio de transporte, devengado durante los doce (12) meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones.
4. La mitad de una doceava parte de la prima de servicios pagada en el último año.

La liquidación de las vacaciones en tiempo y prima de vacaciones legal, se efectuará como se muestra en el cuadro No. 1.

Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha

Firma

28

018



FACTORES-SALARIALES-PARA LA LIQUIDACION DE LAS VACACIONES-EN-TIEMPO  
Y PRIMA DE VACACIONES LEGAL

SUELDO BASICO MENSUAL	TOTAL MENSUAL
	2
GASTOS DE REPRESENTACION	TOTAL MENSUAL
	2
AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL DEVENGADOS ULTIMOS 12 MESES
	24
PRIMA DE SERVICIO	ULTIMA PAGADA
	24
SALARIO	VALOR A PAGAR POR VACACIONES EN TI
	IGUAL A VALOR PRIMA DE VACACIONES

Exhibe a la Efecto  
Es el Copia Tomada Del Archivo  
Removidos PAR  
Interno Autonomo de  
2 MAY 2018  
Firma

PAGO:

El valor correspondiente a la Prima y a las vacaciones que se disfruten será pagado en su cuantía total, por la Tesorería - por lo menos con cinco (5) días de anticipación a la fecha señalada para iniciar el disfrute de aquellas.

COMPENSACION VACACIONES EN DINERO

Está prohibido el reconocimiento de vacaciones en dinero, pues ello desvirtúa su principal función que es la del descanso, - salvo en los siguientes casos :

1. Cuando fuere necesario para evitar perjuicios en el servicio, o en el funcionamiento de la respectiva oficina. En este caso puede autorizarse la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año.
2. Cuando el empleado o trabajador quede retirado definitivamente del servicio, sin haber disfrutado de las vacaciones causadas.
3. Si el empleado o trabajador quedare retirado del servicio por causas diferentes de mala conducta y le faltaren quince (15) días o menos para cumplir un (1) año de servicios, tiene derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones, como si se tratara de un (1) año completo de servicios.
4. Cuando el empleado o trabajador quedare retirado del servicio y haya laborado por lo menos tres (3) meses consecutivos tendrá derecho al reconocimiento de las vacaciones en proporción al tiempo servido.

REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN DINERO DEL PERSONAL ACTIVO :

Solicitud dirigida al Jefe de Personal por parte del Jefe inmediato del interesado, en la cual justifique plenamente el reconocimiento.

La oficina de Personal podrá negar la solicitud cuando a su juicio no se justifique. Cuando haya acumulación de dos (2) turnos de vacaciones y se ordene el reconocimiento de uno de ellos en dinero, el empleado debe forzosamente disfrutar en tiempo el periodo correspondiente a un (1) año. Este turno no es susceptible de aplazamiento o suspensión y deberá disfrutarse a partir de la fecha indicada en la Resolución respectiva.

Patrimonio Autónomo de	
Remanentes PAR	
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo	
Existe a la Fecha	
Firma	<u>                    </u> 20 MAY 2018

PRIMA

La Empresa reconocerá a cada uno de sus empleados como Prima de vacaciones quince (15) días de salario, que corresponda a la fecha en que se inicia el disfrute de las mismas. La liquidación de la prima de vacaciones, se hará como se muestra en el cuadro No. 1.

PROGRAMA DE VACACIONES :

En el mes de enero de cada año, los Sub-Gerentes y Jefes de Grupo deben elaborar un duplicado, con destino a la oficina de personal, el programa anual de vacaciones de los empleados a su cargo que tengan turnos pendientes, o los cumplan en el transcurso del año. Copia de este programa quedará en su poder y se harán responsables de su cumplimiento.

Para la realización del programa de vacaciones, se tendrá en cuenta las siguientes normas :

1. Las modificaciones que se produzcan en el programa, deben ser comunicadas oportunamente.
2. Se deben indicar los posibles reemplazos y si hay necesidad de contratar gente de fuera de la Empresa.
3. Todo empleado que salga en vacaciones, en lo posible, debe ser reemplazado por el que esté en un cargo inmediatamente inferior, procurando con esto el objetivo de la empresa, que es el de dar entrenamiento y capacitación a los funcionarios en cargos superiores.

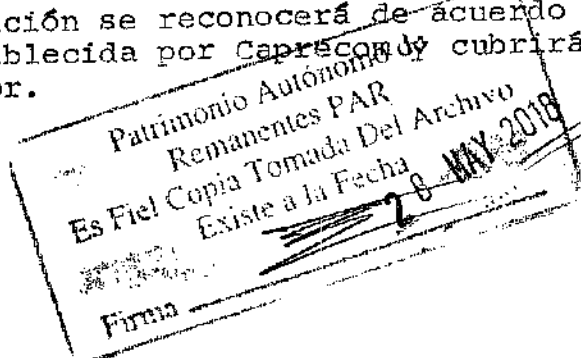
II AUXILIO FUNERARIO

La Empresa reconocerá la suma de \$2.000.00 por concepto de auxilio funerario a los beneficiarios del empleado o trabajador que fallezca estando a su servicio (Decreto 1848/69 Art. 59.) Para su pago se deberá presentar a la oficina de Personal el certificado de defunción respectivo.

III PRESTACIONES A CARGO DE CAPRECOM

1. ASISTENCIA MEDICA, OBSTETRICA, FARMACEUTICA, QUIRURGICA Y HOSPITALARIA.

Esta prestación se reconocerá de acuerdo a la reglamentación establecida por Caprecom y cubrirá al empleado o trabajador.



2. SERVICIO ODONTOLOGICO

Esta prestación se reconocerá de acuerdo a la reglamentación establecida por Caprecom y cubrirá al empleado o trabajador.

3. ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

Se entiende por enfermedad no profesional, todo estado patológico, morbo, congénito o adquirido, que sobrevenga al trabajador por cualquier causa, no relacionada con la actividad específica a que se dedique y determinado por factores independientes de la clase de labor ejecutada o del medio en que se ha desarrollado el trabajo. (Decreto 1848/69 Artículo 8-10).

DERECHOS:

En caso de incapacidad comprobada para trabajar, motivada por enfermedad no profesional los trabajadores tienen derecho a las siguientes prestaciones :

- 3.1. Económicas : Consiste en el pago de un subsidio en dinero hasta por el término máximo de ciento ochenta (180) días, que se liquidará y pagará con base en el salario devengado por el incapacitado a razón de dos terceras partes de dicho salario, durante los primeros noventa (90) días de incapacidad y la mitad del mencionado salario durante los noventa (90) días siguientes.
- 3.2. Asistenciales : Consiste en la prestación de servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios a que hubiere lugar, sin limitación alguna por todo el tiempo que fuese necesario.

RECONOCIMIENTO

Aunque esta prestación está a cargo de Caprecom, puede ser pagada directamente por la Empresa.

4. AUXILIO DE MATERNIDAD

Toda empleada o trabajadora que se halle en estado de embarazo tiene derecho, en la época del parto, a una licencia remunerada por el término de ocho (8) semanas (Decreto 1848/69, Artículo 33-42.)

Patrimonio Autónomo de
Remanentes PAR
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo
Existe a la Fecha
Firma <u>28 MAY 2018</u>



#### CASO DE ABORTO

La empleada que en el curso del embarazo sufra un -  
aborto no provocado, tiene derecho a una licencia re-  
munerada por el término máximo de cuatro (4) semanas.

#### DERECHOS :

En caso de maternidad, la empleada tiene derecho a las  
siguientes prestaciones :

- 4.1. Económicas : Consistente en el pago del salario,  
durante todo el término de la licencia remunera-  
da.
- 4.2. Asistencial : Consiste en la prestación de servi-  
cio médico a que hubiere lugar.

La prestación económica se pagará a través de la Enti -  
dad de Previsión o directamente por la Empresa, en caso  
de que no sea reconocida por aquella.

#### INICIACION DE LA LICENCIA

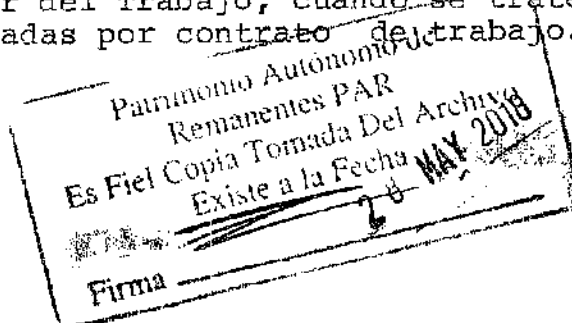
La licencia remunerada por maternidad debe concederse a  
la empleada desde la fecha en que el servicio médico -  
respectivo lo indique, para lo cual le expedirá el cer-  
tificado correspondiente.

#### EFFECTOS JURIDICOS :

La licencia por maternidad no interrumpe el tiempo de  
servicios para computar las prestaciones que la Ley es-  
tablece en atención a dicho factor, como vacaciones re-  
muneradas, prima de navidad, cesantía y pensión de ju-  
bilación!

#### PROHIBICION DE DESPIDO :

Ninguna empleada podrá ser despedida por motivo de em -  
barazo o lactancia durante el embarazo y los tres (3) -  
meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto no pro-  
vocado. Solamente podrá efectuarse el refiro de la em-  
pleada por justa causa comprobada y mediante la autori-  
zación expresa que a el efecto deberá solicitarse del -  
respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de -  
trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.



PRESUNCION DE DESPIDO POR EMBARAZO :

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los periodos antes señalados.

INDEMNIZACION POR DESPIDO :

En el caso de despido sin el lleno de los requisitos señalados, la empleada tiene derecho a una indemnización equivalente al salario de sesenta (60) días que se le liquidarán con base en el último salario devengado y a la suma de dinero correspondiente a la licencia remunerada de ocho (8) semanas si el despido impide el goce de dicha licencia.

FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL AUXILIO DE MATERNIDAD.-

La liquidación del auxilio de que se habla en el numeral 4.1 se efectuará en base a los siguientes factores salariales:

- 4.3. La asignación básica mensual.
- 4.4. Gastos de representación mensuales.
- 4.5. Una doceava parte del auxilio de transporte, prima de vacaciones y prima de servicios devengados en el último año.

La suma de estas cantidades conformarán el salario básico mensual para la liquidación del auxilio.

La liquidación del auxilio por maternidad se efectuará como se muestra en el cuadro No. 2.

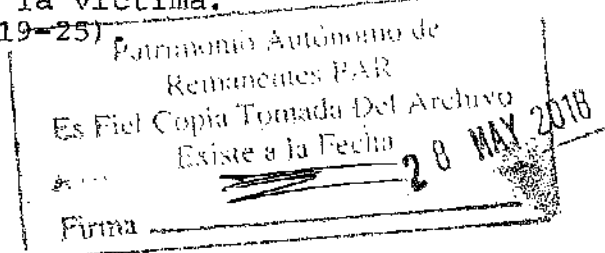
RECONOCIMIENTO :

Aunque esta prestación está a cargo de Caprecom, puede ser pagada directamente por la Empresa.

5. ACCIDENTE DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional que afecte al trabajador en forma transitoria, permanente o definitiva, motivada por un hecho imprevisto y repentino, que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, siempre que la lesión o perturbación no sea provocada deliberadamente o por falta grave intencional de la víctima.

( Decreto 1848/69 Artículo 19-25)



Al producirse un accidente de trabajo se obrará de conformidad con las siguientes normas :

- 5.1. El empleado o trabajador víctima de un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso a la Empresa por conducto de su superior.
- 5.2. El superior respectivo dará aviso de él dentro de las 24 horas siguientes a la del accidente, a la respectiva entidad de Previsión. El aviso o denuncia del accidente también podrá ser formulado mediante comunicación telegráfica o telefónica, lo cual deberá ser confirmado inmediatamente mediante el envío del citado funcionario.

Si el médico que presta los primeros auxilios no fuere de la entidad de Previsión, se acompañará del aviso o denuncia del accidente un certificado del médico en que se haga constar el día y la hora en que tales auxilios se prestaron, la naturaleza y localización de las lesiones, el estado de la víctima, las consecuencias ciertas o presuntas del accidente y en caso de que éste hubiere ocasionado la muerte, las causas de la misma.

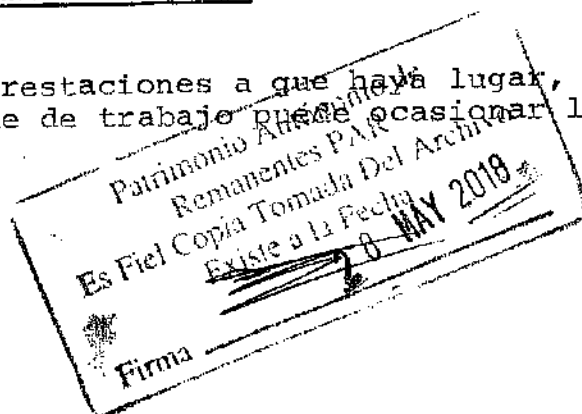
Dentro del mismo término se dará noticias del accidente al Juez de Trabajo respectivo o en su defecto al Juez Municipal, mediante un oficio firmado por el Jefe inmediato, en el que hace constar el día, la hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre, el nombre de la víctima, el lugar a donde ha sido trasladado, el médico que lo asiste, la descripción de la lesión o perturbación firmada por el mismo facultativo y el salario que devenga el trabajador el día del accidente.

En caso de defunción del trabajador, igualmente se dará aviso al mismo Juez, haciendo constar los datos que sean pertinentes y si la muerte ha sido producida simultáneamente con el accidente.

El retardo en el aviso a la entidad de Previsión o la falta de éste, conllevarán para la Empresa una multa y la responsabilidad por los perjuicios que se causen al trabajador.

CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO :

Para los efectos de las prestaciones a que haya lugar, se considera que el accidente de trabajo puede ocasionar las siguientes consecuencias :



- 5.3. Incapacidad temporal, cuando el empleado no puede desempeñar sus labores por algún tiempo y con el tratamiento médico recupera su capacidad normal de trabajo.
- 5.4. Incapacidad permanente parcial, cuando el empleado sufre una disminución definitiva pero solamente parcial de su capacidad de trabajo.
- 5.5. Incapacidad permanente total, cuando el empleado queda inhabilitado para desempeñar la labor que constituya su actividad habitual ordinaria o la profesional a que se dedicaba ordinariamente.
- 5.6. Gran invalidez, cuando el empleado oficial no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo sino que tiene ser ayudado por otra persona para realizar las funciones esenciales de la vida.
- 5.7. La muerte del empleado o trabajador.

DERECHOS :

El accidente de trabajo dá al trabajador víctima de él los siguientes derechos :

- 5.8. Asistencia médica.
- 5.9. Económica o sea su salario completo durante el tiempo que permanezca incapacitado temporalmente, hasta por el término aproximado de ciento ochenta (180) días.
- 5.10. A que se le pague la indemnización correspondiente a la disminución de la capacidad de trabajo perdido de conformidad con las siguientes reglas :
  - En caso de incapacidad permanente parcial, el empleado oficial tiene derecho a una indemnización proporcional al daño sufrido, que se liquidará con base en el salario devengado y no será inferior a un mes, ni superior a veintidós meses del referido salario. Dicha indemnización se fijará de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
  - En caso de incapacidad permanente total o gran invalidez el empleado tendrá derecho a la pensión de invalidez.
  - Cuando el trabajador muere a consecuencia del accidente de trabajo se pagará a sus beneficiarios el seguro de vida correspondiente como de

Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomado Del Archivo  
Existe a la Fecha  
Firma 28 MAY 2018



6. ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga paulatinamente como consecuencia inevitable, obligada y necesaria de la clase de trabajo desempeñado por el empleado o trabajador o del medio en que se haya desarrollado su labor, determinado por agente físico, químicos o biológicos.

Las consecuencias de la enfermedad profesional, para los efectos de prestaciones sociales son las mismas que para los accidentes de trabajo, en la forma y términos ya indicados. (Decreto 1848/69 Artículo 11-18)

No se considera como enfermedad profesional, la enfermedad de trabajo, estado patológico que puede sobreenvenir cualquiera sean las circunstancias de vida del individuo, pero que hace su aparición con más facilidad en los empleados que desempeñan determinados oficios o profesiones, que por sus características específicas propias disminuyen las defensas orgánicas y coadyudan a la manifestación de la enfermedad.

La enfermedad de trabajo se considera, para efectos legales, como no profesional.

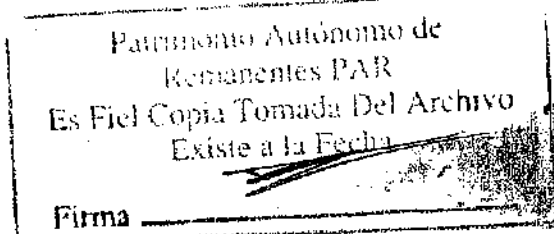
TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES :

La tabla de enfermedades profesionales adoptada por el Código Sustantivo del Trabajo, se aplicará a los empleados oficiales, en todos los casos a que hubiere lugar de conformidad con la Ley.

CONSECUENCIAS DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Para los efectos de las prestaciones a que haya lugar se considera que la enfermedad profesional puede generar las siguientes consecuencias :

- 6.1. Incapacidad temporal, cuando el empleado no pueda desempeñar sus labores por algún tiempo y recobra su capacidad normal de trabajo después del respectivo tratamiento médico.
- 6.2. Incapacidad permanente parcial, cuando el empleado sufre una disminución definitiva pero solamente parcial de su capacidad de trabajo.
- 6.3. Incapacidad permanente total, cuando el empleado queda inhabilitado para desempeñar la labor que constituía su actividad habitual ordinaria o profesional a que se dedicaba ordinariamente.



6.4. Gran invalidez, cuando el empleado oficial no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo sino que tiene que ser ayudado por otra persona para realizar las funciones esenciales de la vida.

6.5. La muerte del empleado o trabajador.

DERECHOS :

La enfermedad profesional dá al trabajador víctima de ella los siguientes derechos :

6.6. Asistencia médica.

6.7. Económica : que consiste en el pago del salario durante el tiempo que permanezca incapacitado hasta por el término máximo de ciento ochenta - (180) días.

6.8. Indemnización en proporción al daño sufrido de conformidad con las siguiente reglas :

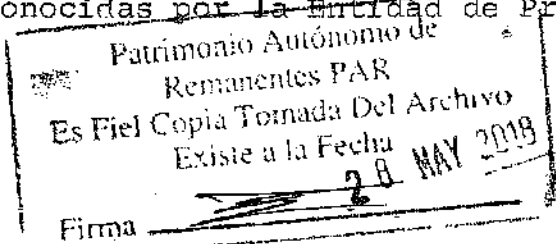
- En caso de incapacidad permanente parcial - como consecuencia de la enfermedad profesional, tiene derecho a una indemnización proporcional al daño sufrido, que se liquidará con base en el salario devengado y no será inferior a un mes, ni superior a veintitres (23) meses del referido salario.

Dicha indemnización se fijará de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

- En caso de incapacidad permanente total o gran invalidez el empleado tendrá derecho a la pensión de invalidez.
- Cuando el trabajador muere a consecuencia del accidente de trabajo se pagará a sus beneficiarios el seguro de vida correspondiente.

RECONOCIMIENTO :

Los auxilios correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedad profesional pueden ser pagados directamente por la Empresa. Las indemnizaciones correspondientes deben ser reconocidas por la Entidad de Previsión.



FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL AUXILIO POR ACCIDENTE DE TRABAJO  
Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

SALARIO	ASIGNACION BASICA MENSUAL	TOTAL MENSUAL
	GASTOS DE REPRESENTACION	TOTAL MENSUAL
	AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL DEVENGADO DURANTE ULTIMOS 12 1
	PRIMA DE VACACIONES	PAGADA ULTIMO AÑO
	PRIMA DE SERVICIOS	PAGADA ULTIMO AÑO
		TOTAL SALARIO BASICO

Remanentes P.A.R.  
Remanentes Del Arrendamiento  
Es Fiel Copia Tomada Del Original  
Existe a la Fecha MAY 2006  
Firma

FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL AUXILIO POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Para la liquidación de los auxilios de que se habla en los numerales 5.9. y 6.7 se tendrán en cuenta como factores salariales :

1. La asignación básica mensual.
2. Los gastos de representación mensuales.
3. Una doceava parte del auxilio de transporte, prima de vacaciones y prima de servicios devengados en el último año. La suma de estas cantidades conformarán el salario básico mensual para la liquidación de este auxilio.

La liquidación de estos auxilios se efectuará como se muestra en el cuadro No. 3.

7. PENSION DE INVALIDEZ

Todo empleado de la Empresa que por cualquier causa no provocada intencionalmente, ni por culpa grave o violación injustificada y grave de los reglamentos de Previsión, pierda un porcentaje no inferior al 75% de su capacidad para continuar ocupándose en la labor que constituye su actividad habitual o la profesión a que se ha dedicado ordinariamente, tiene derecho a gozar de una pensión de invalidez (Decreto 1848/69 Artículo 60-67).

La incapacidad será determinada por la respectiva entidad de previsión.

El valor de la pensión de invalidez se liquidará con base en el último salario devengado por el empleado y será equivalente al grado de incapacidad laboral, conforme a los siguientes porcentajes :

- 7.1. Cuando la incapacidad sea superior al 95%, el valor de la pensión mensual será igual al último salario devengado por el empleado.
- 7.2. Si la incapacidad excediera del 75% sin pasar de 95%, la pensión mensual será equivalente al 75% del último salario devengado por el empleado.
- 7.3. Si la incapacidad laboral es de 75% dicha pensión será igual al 50% del último salario devengado por el empleado.

Patrimonio Autónomo de  
Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha 28 MAY 2019  
Firma \_\_\_\_\_



La pensión de invalidez se reconocerá y pagará por la respectiva entidad de Previsión inmediatamente después del señalamiento de la incapacidad.

El pensionado por invalidez tiene derecho, así mismo, a que se le procure rehabilitación, en la forma que lo indique el servicio médico de la respectiva entidad de Previsión, y así mismo está obligado a someterse a los exámenes médicos que se le ordenen a fin de establecer si es del caso, disminuir o aumentar su cuantía, o declarar extinguida la pensión.

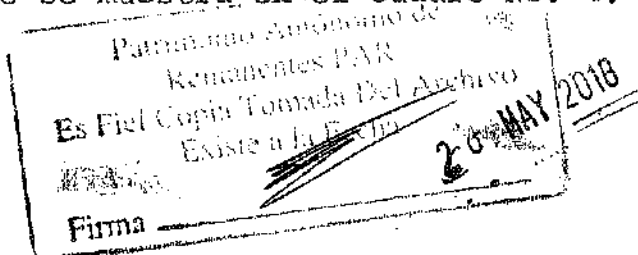
En el caso de que el pensionado por invalidez se oponga, sin razones válidas, dificulte o haga imposible el control médico de que aquí se trata, se suspenderá el pago de la pensión de invalidez hasta cuando se someta a él.

8. PENSION VITALICIA DE JUBILACION

La Empresa reconoce pensión mensual vitalicia de jubilación a todos sus empleados y trabajadores de conformidad con las disposiciones legales y convencionales sobre la materia, y con sujeción a las siguientes normas :

- 8.1. De acuerdo a la convención Colectiva, el empleado o trabajador al cumplir los 20 años de servicio y 50 años de edad tiene derecho a gozar de la pensión de jubilación.
- 8.2. Todo empleado oficial que preste o haya prestado sus servicios durante veinte (20) años continuos o discontinuos en Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Comerciales e Industriales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, u otras entidades oficiales o semioficiales, de Derecho Público, tienen derecho a gozar de pensión de jubilación, al cumplir 55 años de edad, si es varón, o 50 si es mujer (Decreto 1848/69 - Artículo 68).
- 8.3. Todo empleado o trabajador al servicio de la Empresa, al cumplir 25 años continuos o discontinuos en el Sector oficial de las comunicaciones tendrá derecho a la pensión de jubilación cualquiera que sea su edad. (Ley 28/43 Artículo 10.)

La cuantía de la pensión para los casos contemplados en los numerales anteriores será equivalente al 75% del último salario mensual, liquidado como se muestra en el cuadro No. 4.



Todo empleado que tenga derecho a pensión de jubilación está obligado a comunicarlo a la Jefatura de Personal a través de su Jefe inmediato tan pronto cumpla los requisitos, so pena de incurrir en causal de mala conducta.

El retiro para gozar de pensión de jubilación se hará mediante providencia motivada, pero no se hará efectiva hasta cuando no se haya liquidado y ordenado el reconocimiento y el pago de la pensión por Resolución en firme.

DOCUMENTACION :

Para obtener derecho a la pensión los empleados deben presentar entre otros los siguientes documentos:

- 8.6. Memorial petitorio o solicitud de reconocimiento de la pensión.
- 8.7. RELación de tiempo de servicio en la Empresa.
- 8.8. Registro de Nacimiento.
- 8.9. Certificado de tiempo de servicio en otras entidades del Estado.

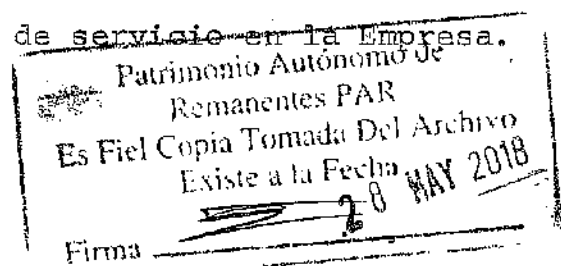
9. PENSION DE RETIRO POR VEJEZ :

Todo empleado o trabajador oficial que haya sido retirado del servicio por haber cumplido 65 años de edad, sin contar con el tiempo de servicio necesario para gozar de la pensión de jubilación, ni hallarse en situación de invalidez, tiene derecho a la pensión de retiro por vejez, siempre que carezca de medios propios para su congrua subsistencia. (Decreto 1848/69 - Artículo 81-85).

El valor mensual de la pensión de retiro de vejez, será equivalente al 20% del último salario devengado mensualmente por el beneficiario, más el 2% del citado salario por cada año de servicios prestados, continua o discontinuamente en entidades oficiales. El monto correspondiente, se distribuirá en proporción al tiempo servido en cada una de dichas entidades.

Para obtener derecho a la pensión de retiro por vejez los empleados de la Empresa deben presentar entre otros los siguientes documentos :

- 9.1. Memorial petitorio o solicitud de reconocimiento de la pensión.
- 9.2. RELación de tiempo de servicio en la Empresa.



FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE PENSIONES ( JUBILACION, RETIRO POR VEJEZ E INVALIDEZ )

ASIGNACION BASICA MENSUAL	TOTAL DEVENGADO EN EL ULTIMO AÑO
CASTOS DE REPRESENTACION	TOTAL DEVENGADO EN EL ULTIMO AÑO
HORAS EXTRAS SUPLEMENTARIAS	TOTAL DEVENGADO EN EL ULTIMO AÑO
DOMINICALES Y FERIADOS	TOTAL DEVENGADO EN EL ULTIMO AÑO
AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL DEVENGADO EN EL ULTIMO AÑO
PRIMA DE NAVIDAD	PAGADA EN EL ULTIMO AÑO
PRIMA DE SERVICIOS	PAGADA EN EL ULTIMO AÑO
PRIMA DE VACACIONES	PAGADA EN EL ULTIMO AÑO
VIATICOS NO INFERIORES 180 DIAS	DEVENGADOS DURANTE EL ULTIMO AÑO

SALARIO

Patrimonio Autonomo de  
Remanentes PAR

Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha

Firma 28 MAY 2018

FACTOR SALARIAL	VALOR SALARIO
12	PENSION

RECEIVED MAY 28 2018

- 9.3. Registro de Nacimiento
- 9.4. Certificado de tiempo de servicio en otras - entidades del Estado.
- 9.5. Dos declaraciones rendidas ante Juez Civil o del Trabajo, que demuestre que carece de medios para la congrua subsistencia.

FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE PENSIONES :

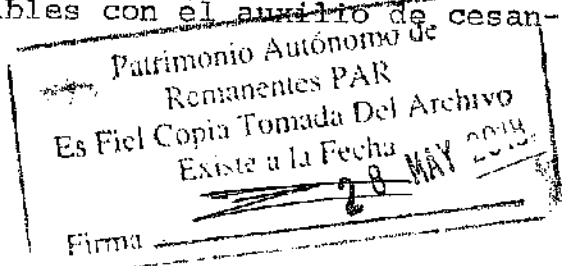
Para efectos de la liquidación y pago de las pensiones (Jubilación, retiro por vejez y de invalidez) a que tuvieran derecho los empleados y trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario :

- 9.6. La asignación básica mensual.
- 9.7. Los gastos de representación.
- 9.8. Las horas extras.
- 9.9. Los dominicales y feriados.
- 9.10 El auxilio de transporte.
- 9.11 La Prima de vacaciones.
- 9.12 La prima de servicios
- 9.13 La prima de navidad.
- 9.14 Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicio.

La suma del total devengado en el último año - por concepto de los factores mencionados anteriormente dividido por doce será el salario - sobre el cual se liquidará la respectiva pensión. (Cuadro No. 4 ).

COMPATIBILIDAD

Las pensiones de jubilación, de retiro por vejez y de invalidez son compatibles con el auxilio de cesantía.





FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL SEGURO POR MUERTE

ASIGNACION BASICA MENSUAL	TOTAL MENSUAL
CASTOS DE REPRESENTACION	TOTAL MENSUAL
AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL DEVENGADO DURANTE ULTIMOS 12 ME 12
PRIMA DE SERVICIOS	PAGADA ULTIMO AÑO 12
PRIMA DE VACACIONES	PAGADA ULTIMO AÑO 12
SALARIO	TOTAL SALARIO BASICO

Patrimonio Autónomo de  
Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha  
Firma 28 MAY 2018

### INCOMPATIBILIDAD

Las Pensiones de Jubilación, de retiro por vejez y de invalidez son incompatibles entre sí. En caso de concurrencia del derecho a ellas el beneficiario optará por la que más le convenga.

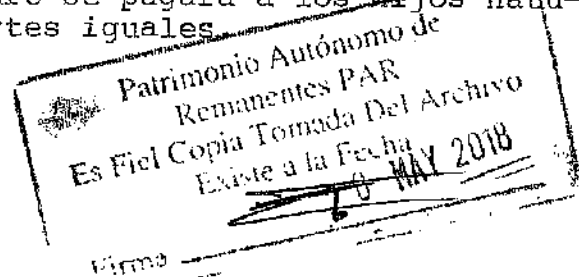
### 10. SEGURO POR MUERTE

El empleado o trabajador goza de un seguro por muerte, equivalente a doce (12) mensualidades del último salario devengado. El valor de dicho seguro será equivalente a veinticuatro (24) mensualidades del último salario devengado, en el evento de que el empleado oficial fallezca como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, caso en el cual no se reconoce la indemnización prevista para tales casos, a menos que el accidente o la enfermedad profesional se hayan ocasionado por culpa imputable a la Empresa, en cuyo caso habrá lugar a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.

### BENEFICIARIOS FORZOSOS

En caso de fallecimiento del empleado oficial, sus beneficiarios forzosos tienen derecho a percibir el valor del seguro por muerte, de acuerdo con las siguientes formas de distribución :

- 10.1 La mitad para el cónyuge sobreviviente y la otra mitad para los hijos legítimos y naturales del empleado fallecido, por partes iguales.
- 10.2. Si no hubiere cónyuge sobreviviente, ni hijos naturales, el valor del seguro se pagará a los hijos legítimos, por partes iguales.
- 10.3. Si no hubiere hijos legítimos la parte de estos corresponde a los hijos naturales en concurrencia con el cónyuge sobreviviente.
- 10.4. Si no hubiere cónyuge sobreviviente, ni hijos legítimos, el valor del seguro se distribuirá así : la mitad para los padres legítimos o naturales del empleado fallecido y la otra mitad para los hijos naturales.
- 10.5. A falta de padres legítimos o naturales, el valor del seguro se pagará a los hijos naturales, por partes iguales.



165

- 10.6. Si no concurriere ninguna de las personas indicadas en los numerales anteriores, el valor del seguro se pagará a los hermanos menores de dieciocho (18) años y a los hermanos del empleado fallecido, para su subsistencia.

#### CAMBIO DE BENEFICIARIOS

Cuando el empleado se vea obligado a efectuar el cambio de beneficiarios del seguro por muerte de su cónyuge, descendientes, padres o beneficiarios libremente nombrados, puede designar beneficiario voluntario. Este mientras esté registrado como tal, tendrá derecho al seguro si el empleado falleciere entonces.

#### CESACION DEL SEGURO

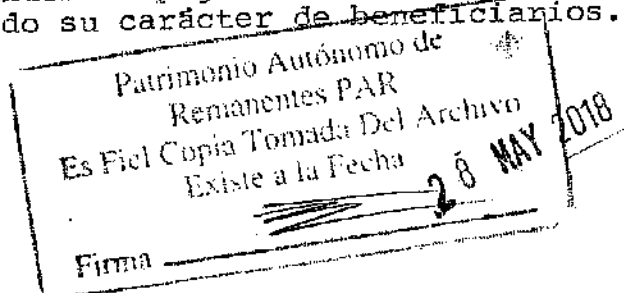
El seguro por muerte ampara al empleado durante la vigencia de su relación jurídica con la entidad y cesa a la terminación de dicho vínculo, excepto en los siguientes casos :

- 10.7. Si la relación jurídica se extingue por despido injustificado o estando afectado el trabajador por enfermedad no profesional, la protección del seguro se extiende hasta por tres (3) meses después de la extinción del contrato.
- 10.8. Cuando la relación jurídica se extingue estando afectado el empleado por enfermedad profesional o accidente de trabajo, el amparo del seguro se extiende hasta seis (6) meses después de la terminación del contrato.

El seguro se pagará a través de la Entidad de Previsión respectiva o por la Empresa en caso de que no sea reconocido por aquella.

#### TRAMITE PARA EL PAGO

Solicitado el pago del seguro por la persona o personas titulares del derecho y demostrada la calidad del beneficiario, conforme a la Ley, la Empresa publicará un aviso en el que conste el nombre del empleado fallecido, la indicación de la persona o personas que reclaman el pago del seguro y la calidad invocada para tal efecto, con el fin de que todos los posibles beneficiarios se presenten a reclamar. Dicho aviso se publicará por tres (3) veces en el término de treinta (30) días. Transcurrido este término sin que se hubieren presentado otros reclamantes se pagará el valor del seguro a quienes hayan acreditado su carácter de beneficiarios.



DOCUMENTOS A PRESENTAR :

Los beneficiarios deben acreditar su calidad de tales, mediante los siguientes documentos, según el caso :

- 10.9. Partida de defunción del empleado.
- 10.10 El Cónyuge, la correspondiente partida de Matrimonio.
- 10.11. Los hijos, certificados de registro civil de Nacimiento o partidas eclesíásticas.
- 10.12. Los padres, la partida de matrimonio si son legítimos, y si son naturales la prueba de que el muerto fué hijo natural debidamente reconocido.

A falta de las partidas de matrimonio y de nacimiento puede recibirse la prueba supletoria admitida por la Ley.

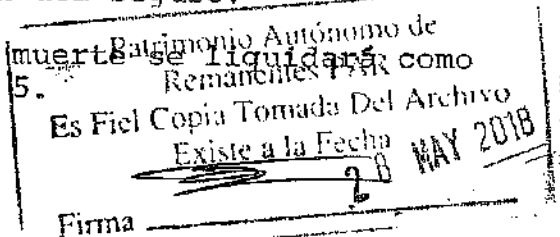
- 10.13. Si se trata de beneficiario designado libremente, se acreditará su carácter de tal, con la designación que hubiere hecho al asegurado, y con una información de testigos ante un Juez, para establecer la inexistencia de beneficiarios forzosos.
- 10.14. En los casos de beneficiarios por razón de la dependencia económica del asegurado, su edad se acreditará con las copias de los registros civiles o con las pruebas supletorias legales y su dependencia económica del asegurado fallado con una información sumaria de testigos ante un juez.

FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL SEGURO POR MUERTE.

- 10.15 La asignación básica mensual.
- 10.16 Los gastos de representación mensuales.
- 10.17 Una doceava parte del auxilio de transporte, prima de servicios y prima de vacaciones devengados en el último año.

La suma de estas cantidades conformarán el salario básico mensual para la liquidación del seguro.

La liquidación del seguro por muerte se demuestra en el cuadro No. 5.



#### IV PRIMA DE NAVIDAD

La empresa reconoce y paga a cada uno de sus empleados una prima de navidad equivalente a un mes de salario por cada año completo de servicios.

En caso de interrupción en los servicios, tales como suspensiones y licencias voluntarias, la prima se liquidará por doceavas partes (meses cumplidos en proporción al tiempo servido durante el año calendario) (Decreto 1045/78 Artículo 52).

El tiempo correspondiente a vacaciones, licencias por enfermedad profesional, accidente de trabajo y licencias por maternidad o aborto no provocado, no interrumpe el tiempo servido para la liquidación de la prima de navidad.

#### FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE LA PRIMA DE NAVIDAD

Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salarios :

1. Asignación básica mensual para el respectivo cargo a treinta de noviembre de cada año.
2. Gastos de Representación asignados para el respectivo cargo a treinta de noviembre.
3. Una doceava parte del auxilio de transporte pagado durante el año.
4. Una doceava parte de la prima de servicios devengada durante el año.
5. Una doceava parte de la prima de vacaciones devengada durante el año.

La liquidación de la prima de navidad se efectuará como se muestra en el cuadro No. 6.

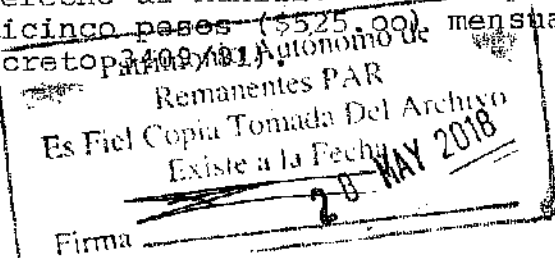
#### PAGO :

Esta Prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

La prima de Navidad se tendrá en cuenta como factor salarial para efectos de liquidación de cesantía y pensiones.

#### V. AUXILIO DE TRANSPORTE

"TELETOLIMA" reconoce a los empleados que en la fecha de la firma de la Convención tengan derecho al Auxilio de Transporte, la suma de quinientos veinticinco pesos (\$525.00) mensuales por concepto del mismo. (Decreto 3400/81).





FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DE LA PRIMA DE NAVIDAD

ASIGNACION BASICA MENSUAL	SUELDO DEVENGADO A 30 DE NOVIEMBRE O PROPORCIONAL
GASTOS DE REPRESENTACION	TOTAL MENSUAL DEVENGADO A 30 DE NOVIEMBRE O PROPORCIONAL
AUXILIO DE TRANSPORTE	PAGADO DURANTE EL AÑO 12
PRIMA DE SERVICIOS	DEVENGADO EN EL AÑO 12
PRIMA DE VACACIONES	PAGADA EN EL AÑO 12
SALARIO	VALOR TOTAL PRIMA DE NAVIDAD

Patrimonio Autónomo de  
Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha  
6 MAY 2018  
Firma

- El auxilio de transporte será pagado por mensualidades anticipadas y se le considerará salario para los efectos de liquidación de vacaciones en tiempo, prima de vacaciones, prima de navidad, auxilio de cesantía, auxilio por enfermedad profesional y accidente de trabajo, licencia por maternidad, seguro por muerte y pensiones.
- Los empleados y trabajadores en uso de sus vacaciones, licencias voluntarias, o no remuneradas, en licencia por enfermedad, licencia por maternidad, suspensiones en el trabajo no tienen derecho a este auxilio.

VI. SUBSIDIO FAMILIAR

Los empleados y trabajadores de TELETOLIMA se encuentran afiliados a la Caja de Subsidio Familiar de Acopi y en consecuencia esta Caja reconoce el Subsidio familiar de acuerdo a la reglamentación existente.

VII. AUXILIO DE CESANTIA

La Empresa está obligada a pagar a sus empleados y trabajadores al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de Cesantía un (1) mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

LIQUIDACION

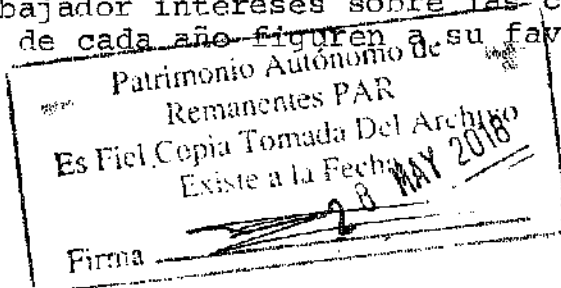
Por ser TELETOLIMA una Empresa Industrial y Comercial del Estado y sus empleados tener carácter de trabajadores oficiales para efectos de liquidación de cesantías se rige por las disposiciones contempladas en el Decreto 3118 de 1968.

LIQUIDACIONES ANUALES

La Empresa deberá efectuar la liquidación como se establece en el Decreto anteriormente mencionado, es decir cada año en 31 de Diciembre liquidará el auxilio de cesantía a sus empleados y trabajadores. Esta liquidación tendrá carácter definitivo y no podrá revisarse aunque en años posteriores varíe la remuneración del respectivo empleado o trabajador.

La liquidación de los auxilios de cesantía que efectúe la Empresa, deberán ser entregadas al Fondo Nacional del Ahorro, durante el mes de Enero del año inmediatamente siguiente.

El Fondo Nacional del Ahorro liquidará y abonará a la cuenta de cada empleado o trabajador intereses sobre las cantidades que al 31 de Diciembre de cada año figuren a su favor.



FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL AUXILIO DE CESANTIA.

.SALARIO	ASIGNACION BASICA MENSUAL	TOTAL DEVENGADO EN EL AÑO
	GASTOS DE REPRESENTACION	DEVENGADOS EN EL AÑO
	HORAS EXTRAS SUPLEMENTARIAS	DEVENGADAS EN EL AÑO
	DOMINICALES Y FERIADOS	PAGADO EN EL AÑO
	AUXILIO DE TRANSPORTE	PAGADA EN EL AÑO
	PRIMA DE NAVIDAD	PAGADA EN EL AÑO
	PRIMA DE SERVICIOS	PAGADA EN EL AÑO
	PRIMA DE VACACIONES	PAGADA EN EL AÑO
	VIATICOS NO INFERIORES 180 DIAS	EN EL AÑO
FACTOR SALARIAL		CESANTIA
		12

Patrimonio Autónomo de  
Remanentes PAR  
Es Fiel Copia Tomada Del Archivo  
Existe a la Fecha  
Firma 28 MAY 2010

FACTORES SALARIALES PARA LA LIQUIDACION DEL AUXILIO DE CESANTIA.

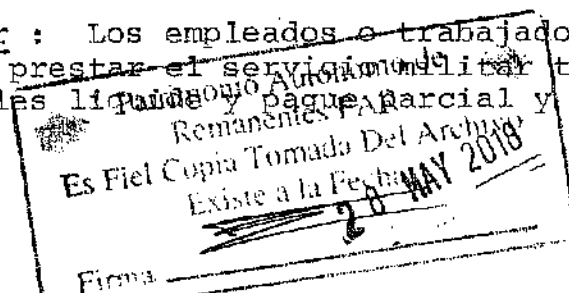
1. La asignación básica mensual.
2. Los gastos de representación.
3. Las horas extras suplementarias.
4. Los dominicales y feriados.
5. El auxilio de transporte.
6. La prima de navidad.
7. La prima de servicios.
8. La prima de vacaciones.
9. Los viáticos devengados en el año y no inferiores a 180 días.

La liquidación se efectuará como se muestra en el cuadro No. 7.

AUXILIO DE CESANTIA DEFINITIVA Y PARCIAL

El auxilio definitivo de cesantía solo es exigible cuando termine el contrato de trabajo. Puede autorizarse su pago parcial en los siguientes casos :

1. Financiación de vivienda ; Para contribuir al mejoramiento social del empleado, la ley permite que se efectúen pagos parciales del auxilio de cesantía cuando tales dineros van a ser destinados en forma exclusiva a financiación de vivienda. Este pago está permitido para :
  - a. Adquisición de casa de habitación o lote para edificar.
  - b. Construcción de vivienda en lote de propiedad del empleado o de su cónyuge.
  - c. Ampliación, reparación o mejoras de la vivienda del empleado o de su cónyuge.
  - d. Cancelación de gravámenes hipotecarios que pesen sobre la vivienda del empleado o de su cónyuge.
  - e. Para el pago de impuestos o cualquier deuda que afecten real o directamente la propiedad del empleado o de su cónyuge.
2. Servicio Militar : Los empleados o trabajadores que se retiren para prestar el servicio militar tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definiti-



vamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo trabajado, sin que tal hecho implique la terminación del contrato de trabajo.

Los pagos de cesantía parcial se efectuarán de acuerdo a la reglamentación establecida por el Fondo Nacional del Ahorro.

#### PERDIDA DEL DERECHO AL AUXILIO DE CESANTIA

El empleado o trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas :

1. La comisión de delitos : peculados, concusión, cohecho, etc.
2. Los daños materiales graves. Todo daño material grave causado intencionalmente por el empleado o trabajador a los edificios, obras, maquinaria, equipo y demás objetos relacionados con el trabajo.
3. La revelación de secretos: El que el empleado o trabajador revele los secretos técnicos ó dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio grave para la Empresa. En estos casos no podrán recibir el auxilio de cesantía mientras no se dicte auto de cesación de todo procedimiento, sobre siniestro definitivo o sentencia absoluta.

Mientras se define esta situación, el monto de la cesantía se consignará en el Banco Popular con la salvedad correspondiente.

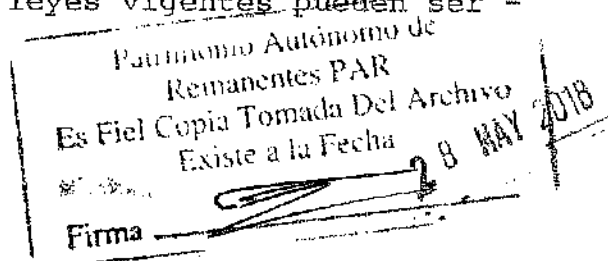
#### PAGO DE AUXILIO DE CESANTIA DEFINITIVA EN CASO DE MUERTE DEL EMPLEADO.

El auxilio de cesantía es transmisible por causa de muerte conforme a las disposiciones del Código Civil.

El valor del auxilio de cesantía definitiva se pondrá en estos casos a órdenes del Juez de la Sucesión junto con las demás prestaciones a excepción del seguro de vida que se paga directamente.

#### DEDUCCIONES :

La empresa deducirá del monto de la cesantía, las cantidades que conforme a las leyes vigentes pueden ser objeto de retención .





Son deducibles de la cesantía definitiva :

1. Los porcentajes que los Juzgados determinan - cuando exista juicio de alimentos.
2. Los saldos certificados por suministros por bienes a cargo del empleado o trabajador.
3. Los valores pagados de más y certificados por la oficina de personal.
4. Los saldos a favor de fondos o cooperativas de la empresa.
5. Los saldos certificados por Tesorería, cuando hay créditos por libranzas de entidades acreedoras con personería jurídica.
6. Los saldos que el ex-empleado autoriza por escrito.

#### VIII D O T A C I O N

La Empresa suministrará al personal del área de operaciones y aseadoras tres uniformes y tres pares de calzado adecuados para el desarrollo de su labor.

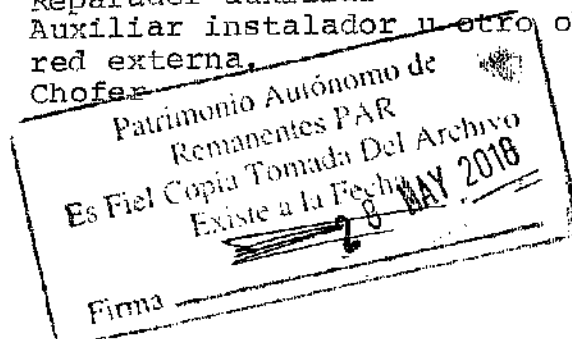
Los empleados y trabajadores tienen la obligación de utilizar el vestuario y los elementos de protección que le suministre la Empresa y el no hacerlo implicará violación de las normas disciplinarias.

Las requisiciones de dotación deben formularse a Suministros de acuerdo a las fechas que la Empresa fije al respecto.

Los Jefes respectivos una vez reciban los elementos, procederán a entregar a los trabajadores, mediante relación detallada que cada uno debe firmar anotando el número de documento de identificación. Esta relación será enviada oportunamente a Suministros para legalizar el pedido; sin este requisito no se dará curso al nuevo pedido.

Esta dotación se le suministrará al personal que ocupe los siguientes cargos :

Jefe de Planta  
Técnico  
Auxiliar Conmutación  
Supervisor Red Externa  
Cablista  
Instalador  
Reparador Teléfonos  
Cablista auxiliar  
Reparador auxiliar  
Auxiliar instalador u otro obrero de red externa.  
~~Chofer~~



Telefonista  
Operador Mesa de Prueba  
Aseadora  
Obrero

II. PRESTACIONES SOCIALES DE CARACTER EXTRALEGAL.-

I. PRIMA DE VACACIONES EXTRALEGAL.

La Empresa pagará a sus empleados y trabajadores que lleven más de cinco años de servicio a la Empresa, una prima especial de vacaciones equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico mensual.

Esta prima se pagará junto con las vacaciones y la prima de vacaciones legal. (Convención Colectiva.)

II. PRIMA DE SERVICIOS EXTRALEGAL.

La Empresa reconoce a cada uno de sus empleados y trabajadores como prestación especial una prima de servicios, equivalente a un sueldo mensual pagadero en la primera quincena del mes de Junio de cada año.

En caso de interrupción en los servicios tales como sus pensiones y licencias voluntarias, la prima se liquidará por sextas partes.. (meses cumplidos.)

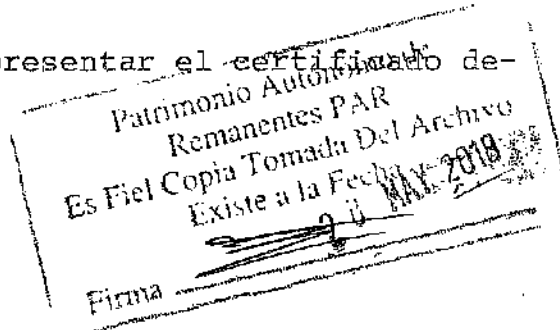
El tiempo correspondiente a vacaciones, licencias por enfermedad, accidente de trabajo y licencia por maternidad no interrumpe el tiempo servido para la liquidación de la prima de servicios.

III. AUXILIO FUNERARIO EXTRALEGAL.

La Empresa reconocerá la suma de DIECISIETE MIL QUINIEN- TOS PESOS (\$17.500.00) M/cte., por concepto de auxilio - funerario extralegal a los beneficiarios del empleado o trabajador que fallezca estando a su servicio. (Conven- ción Colectiva.)

Exte auxilio es adicional al establecido en la Ley para- gastos de entierro.

Para su cancelación deberán presentar el certificado de defunción respectivo.



IV. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES EXTRALEGAL

La empresa reconocerá y pagará un auxilio funerario por valor de CINCO MIL PESOS (\$5.000.00) M/cte., en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge o hijos menores de 21 años que dependan económicamente del trabajador (Convención Colectiva.)

Para su cancelación deberá presentar el certificado de defunción respectivo.

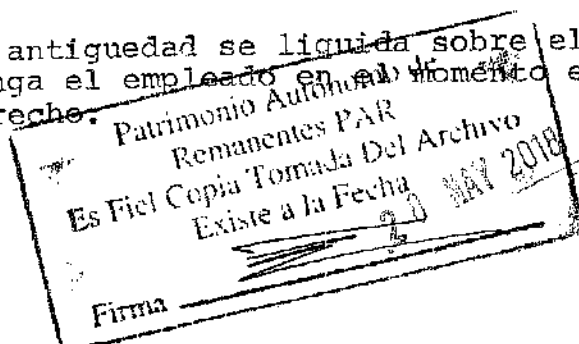
V. PRIMA DE ANTIGÜEDAD EXTRALEGAL

La Empresa pagará a sus empleados y trabajadores una prima de antigüedad en la siguiente proporción :

1. A los cinco años de servicios continuo, un mes de salario básico y siete (7) días hábiles de descanso, se entiende que es por una sola vez.
2. A los diez años de servicio continuo, dos meses de salario básico y diez (10) días hábiles de descanso, se entiende que es por una sola vez.
3. A los quince (15) años de servicio continuo, dos meses de salario básico y catorce (14) días hábiles de descanso, se entiende que es por una sola vez.
4. De acuerdo a lo pactado en la Convención Colectiva (1981) suscrita entre las Empresas Públicas de Ibagué y el Sindicato de la misma Empresa, cuando un trabajador o empleado haya cumplido 19 años continuos o discontinuos de servicio a la Empresa y cuarenta y nueve años de edad, tendrá derecho a un aumento del 35% del promedio resultante de su sueldo, prima de servicios, prima de navidad y auxilio de transporte, devengados en el año anterior.

Para tener derecho a la prima de antigüedad se requiere :

1. Que el periodo de trabajo sea completo, es decir se descontarán las suspensiones en el contrato de trabajo. Por licencias voluntarias, sanciones, etc.
2. Al personal integrado de las Empresas Públicas Municipales de Ibagué, se le acumula el tiempo servido en esa entidad.
3. La licencia por enfermedad, maternidad, permisos remunerados y servicio militar obligatorio, no interrumpen la continuidad.
4. La prima de antigüedad se liquida sobre el salario básico que tenga el empleado en el momento en que se cause el derecho.





137

IX. AUXILIO DE VESTUARIO EXTRALEGAL.-

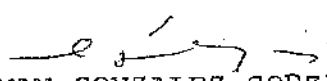
La Empresa suministrará al personal del área de operaciones y aseadoras un uniforme y un par de zapatos propios para el desarrollo de su labor.


Para el reconocimiento de esta prestación, se seguirá el mismo trámite indicado para el suministro de la dotación.


ARTICULO SEGUNDO : El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.


COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Ibagué, a los 14 ENE. 1983

  
HERMAN GONZALEZ SORZANO  
- Presidente -



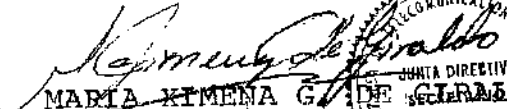
  
MARIA XIMENA G. DE GIRALDO  
- Secretaria General -



bbb.-

ADOPCION : El presente Acuerdo fué discutido y aprobado en sesión de Junta Directiva de "TELETOLIMA" el día catorce (14) del mes de Enero de mil novecientos Ochenta y Tres (1983).

bbb.-

  
MARIA XIMENA G. DE GIRALDO  
Secretaria General.

