

9068755.056
Socorro, 1 de agosto de 2017

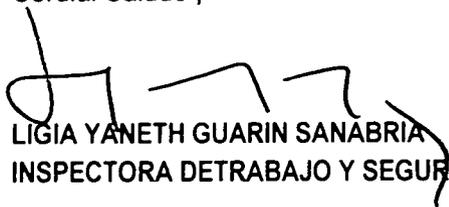
Doctora
NATALIA RUIZ CAMPUZANO
Coordinadora
Grupo Archivo Sindical
Ministerio de Trabajo
Carrera 14 No. 99 – 33
Bogotá

ASUNTO: Formato y documentos Convención Colectiva

Respetada Doctora :

Para su conocimiento y demás fines pertinentes , de manera atenta remito a su despacho formato IVC – PD – 39 – F – 01 relacionado con el depósito de una Convención Colectiva sindical con la empresa Clínica Santa Cruz de la Loma de San Gil , debidamente diligenciado y firmado .

Cordial Saludo ,


LIGIA YANETH GUARIN SANABRIA
INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Anexo: Lo anunciado
Proyecto : Luz Mercedes R
Revisó y aprobó : Ligia G

COD 19554



MINTRABAJO

No. Radicado 11EJ201733210000007736

Fecha 2017-08-10 09:55:25 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1

Folios 1



COR11EJ201733210000007736



Clínica Santa Cruz de la Loma
Nit. 800.215.758-1

San Gil, 25 de mayo de 2017

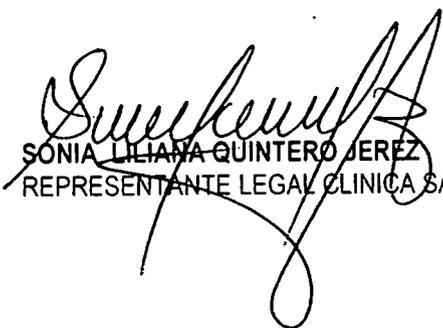
Señores:
INSPECCION DE TRABAJO
San Gil

MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER CORRESPONDENCIA RECIBIDA	
29 JUN 2017	
HORA	11:15 a.m.
CONSECUTIVO	
RECIBIDO	

Cordial saludo,

Por medio del presente oficio procedemos a depositar ante esta entidad la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Clínica Santa Cruz de la Loma S.A y la organización sindical UNITRACOOP

Cordialmente,


SONIA LILIANA QUINTERO JEREZ
REPRESENTANTE LEGAL CLINICA SANTA CRUZ DE LA LOMA SA

CONSTANCIA

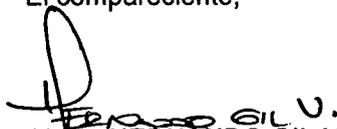
En San Gil, a los veintinueve (29) días del mes de Junio de dos mil diecisiete (2017), siendo las 8:00 a.m., comparece al Despacho de la Inspección de Trabajo, el Abogado HERNANDO GIL VANEGAS identificado con C.C.No. 19690658 y T.P.No. 191005 del C.S. de la J., Asesor Jurídico de la Clínica Santa Cruz de la Loma S.A., con el fin de realizar el depósito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita.

La Suscrita Auxiliar Administrativa deja constancia que no es posible acceder a realizar el depósito en virtud que la Inspectora CARMENZA FORERO DE RUEDA se encuentra disfrutando de permiso por calamidad doméstica.

De igual forma se deja constancia que el día 25 de Mayo de 2017 y con el mismo propósito también se hizo presente el abogado HERNANDO GIL VANEGAS, sin que pudiera atenderse su solicitud habida cuenta que para esta época la Inspectora se hallaba disfrutando de su periodo vacacional que culminó el día 6 de Junio de 2017.

No siendo otro el objeto de la presente se da por terminada, una vez leída y firmada como aparece, siendo las 8:30 a.m.

El compareciente,


Abog. HERNANDO GIL VANEGAS


MARIA DEL PILAR RIOS DE ZAFRA
Auxiliar Administrativa

C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\CONSTANCIAS\CONSTANA DEL CITADO.doc

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Santander
 Inspector de Trabajo Socorro Número 001

CIUDAD:	SOCORRO	FECHA:	29	06	2017	HORA	10:55 A.M.
----------------	----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	HERNANDO GIL VANEGAS		
No. IDENTIFICACIÓN	19.690.658 de Chimichagua		
CALIDAD	Asesor Jurídico		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 12 N# 12-20		
No. TELÉFONO	7242100	Correo Electrónico	santacruzlomasa@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CLINICA SANTA CRUZ DE LA LOMA S.A					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL - UNITRACOOP					
CUYA VIGENCIA ES	12 MESES					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	60 TRABAJADORES	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>						

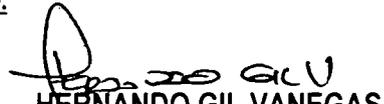
La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


LIGIA YANETH GUARIN SANABRIA
 Inspectora de Trabajo


HERNANDO GIL VANEGAS
 El Depositante

**PRIMER ACTA REUNIÓN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL
PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR UNITRACOOP A CLÍNICA SANTA CRUZ DE
LA LOMA S.A.**

En San Gil, Departamento de Santander, a los veintitrés días (23) del mes de mayo de 2017, se reunieron siendo las 8:35 am, en la sala de juntas de las instalaciones de la **CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA**, ubicada en la Calle 12 # 12-20, de una parte los señores **SONIA LILIANA QUINTERO JERÉZ, ENRIQUE MATEUS GOYENECHÉ, HERNANDO GIL VANEGAS Y EMILY MÉNDEZ BARAJAS**, en representación de la empresa **CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA S.A.**, y por la otra parte **MAURICIO RUIZ ALMONACID y GLORIA BECERRA** en representación de la **ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL –UNITRACOOP-**, acompañados por **OCTAVIO RUBIO RENGIFO** Asesor en representación de la **Confederación General del Trabajo –CGT**, con el fin de iniciar la etapa de arreglo directo de la negociación del pliego de peticiones presentado por **UNITRACOOP** a la empresa **CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA**.

A continuación, se detallan los puntos del pliego divididos en dos bloques (aspectos normativos y económicos), con el fin de facilitar su discusión de la siguiente manera:

ASPECTOS NORMATIVOS

Partes, reconocimiento y representación del sindicato, campo de aplicación, vigencia, respeto de los acuerdos, principio de favorabilidad, pactos colectivos, no represalias ni persecuciones a los miembros del sindicato, no desmejoramiento de condiciones laborales actuales, conservación de aportes y beneficios extralegales que actualmente gozan los trabajadores, fueros sindicales, comité laboral y de seguimiento a la convención colectiva, espacios de reunión y comunicación, permisos sindicales, información al sindicato, entrega de documentos, condiciones en áreas laborales, programas de formación y capacitación a los empleados, prendas de trabajo, ascensos y nombramientos, traslados, procedimiento disciplinario, escala de faltas y sanciones, modalidad contractual, personal mínimo, lactancia, actividades deportivas.

ASPECTOS ECONÓMICOS

Estabilidad laboral para todos los funcionarios, incremento salarial, igual trabajo igual remuneración: unificación estructura salarial, descansos compensatorios, apoyo a la asamblea general, asignación de presupuesto para funcionamiento de Unitracoop, auxilio funerario por muerte e invalidez del trabajador, auxilio por defunción de familiares, permiso de cumpleaños, permiso especial mensual, permiso con ocasión al matrimonio, permisos especiales para el padre por nacimiento de un hijo, permisos especiales para la madre por nacimiento de un hijo, auxilio por nacimiento de hijos, auxilio por hospitalización y cirugía, auxilio por enfermedad ruinosa y/o catastrófica del asociado, permiso para asistir a ceremonias de grado, celebraciones especiales, pagos de incapacidad por enfermedades de tipo común, convenios de crédito a los trabajadores, pagos salariales, publicación.

Siendo así las cosas, las comisiones negociadoras, inician el análisis del articulado con el fin de establecer los acuerdos y las modificaciones que se consideren necesarias, dejando como puntos acordados los siguientes:



PUNTOS ACORDADOS

ARTÍCULO. PARTES: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, que se celebra entre la **EMPRESA** o quien en el futuro la sustituya o ceda el contrato de trabajo, quien en adelante se denominara **EL EMPLEADOR**; y la Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud Humana y la Asistencia Social – **UNITRACOOP-**, quien en adelante se denominara **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR, reconocerá a EL SINDICATO, como representante de los trabajadores al servicio de la empleadora, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

ARTÍCULO. CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, son obligatorias para las partes contratantes y EL EMPLEADOR la aplicara a todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato.

Parágrafo: EL EMPLEADOR, en ningún caso podrá otorgar mejores garantías, derechos o prerrogativas de las que establezca la presente Convención Colectiva de Trabajo, a alguno o algunos trabajadores, como incentivo para que se desafilien de EL SINDICATO.

ARTÍCULO. VIGENCIA: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, tendrán una vigencia de un (1) año, contado a partir de la firma de la presente convención.

ARTÍCULO. RESPETO DE LOS ACUERDOS: EL EMPLEADOR, respetará y garantizará, los acuerdos que se obtengan en la presente Convención Colectiva de Trabajo, no desmejorará las condiciones pactadas y no llevará a cabo ninguna acción que sea violatoria de ninguna de sus cláusulas.

ARTÍCULO. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad y no en forma fraccionada.

ARTÍCULO. PACTOS COLECTIVOS: EL EMPLEADOR dará cumplimiento a lo establecido en los términos previstos en el Artículo 46 del Decreto 1469 de 1978.

ARTÍCULO. NO REPRESALIAS NI PERSECUCIONES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO. EL EMPLEADOR se compromete a no tomar represalias en contra de ninguno de los trabajadores sindicalizados, por la afiliación al SINDICATO o por el ejercicio de actividades propias de la organización sindical en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO. NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES ACTUALES: EL EMPLEADOR, se compromete a no desmejorar ninguna de las condiciones laborales que tengan los trabajadores, cada uno conservará sus actuales condiciones, sin distinción de cargo, entidad o ubicación geográfica, entre otros; las condiciones vigentes podrá ser anulada o inhabilitada temporal o permanentemente, ni tampoco modificada o recortada.

ARTÍCULO. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR, conservará y garantizará

los beneficios legales y extralegales, que actualmente disfrutaban los trabajadores, en cuanto a fondos, primas, quinquenios, cooperativas de ahorro, refrigerio nocturno, aspectos sociales, entre otros que les hayan sido otorgados durante sus años de trabajo.

Parágrafo Primero: Los descuentos vigentes autorizados por el trabajador, deben ser consignados a la respectiva entidad, máximo dentro de los diez (10) días calendario posterior al descuento.

Parágrafo Segundo: Ninguna de las condiciones vigentes podrá ser anulada o inhabilitada temporal o permanentemente, ni tampoco modificada o recortada.

ARTÍCULO. FUEROS SINDICALES: EL EMPLEADOR reconocerá y garantizará además del fuero sindical de ley para los integrantes de las Juntas Directivas Nacional, Subdirectivas Seccionales, Comités y Comisiones de Reclamos, a los trabajadores de la empresa, que sean elegidos en las Juntas Directivas o Comités Ejecutivos de las Federaciones y Confederaciones a las que se encuentre afiliado el SINDICATO. Así mismo, reconocerá con protección especial a los trabajadores designados por el Sindicato, como representantes en las comisiones de reclamos que se constituyan en cada uno de los centros de trabajo de la empresa. Dicho nombramiento será debidamente notificado por el Sindicato a la Empresa.

PARÁGRAFO: El SINDICATO informará oportunamente al EMPLEADOR sobre la designación y cambios de estos nombramientos.

ARTÍCULO. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA: EL EMPLEADOR, se compromete que 15 días después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo, creará un Comité Laboral y de Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados en la CCT; dicho Comité, estará integrado por dos (2) representantes del EMPLEADOR y dos (2) representantes del SINDICATO; sesionarán una vez cada cuatro (4) meses, de común acuerdo escogerán el lugar de reunión (de acuerdo a la ubicación geográfica de la empresa, dichas reuniones podrán efectuarse de forma virtual); de dichas sesiones se levantará un acta conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

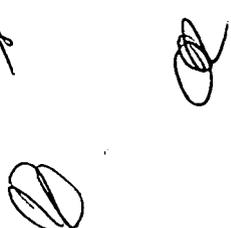
Parágrafo Primero: El Comité Laboral, tendrá como funciones conocer sobre los aspectos laborales, traslados, despidos, vacaciones, ascensos, y todo lo relacionado con las condiciones laborales y de seguridad social, de forma general de los trabajadores de la empresa.

Parágrafo Segundo: El Comité Laboral, se instalará un (1) mes después de la firma de la presente CCT.

ARTÍCULO. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN: EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales, las cuales deberán ser solicitadas con: al menos tres (3) días hábiles de anticipación.

Además en cada una de las sedes del EMPLEADOR, éste instalará carteleras sindicales de un tamaño de 1.00 mts por 1.00 mts, y las ubicará en lugares de alto flujo de trabajadores y personas, para facilitar la información, así accederá a que EL SINDICATO, pueda hacer distribución de circulares, volantes, y afiches.

Parágrafo: EL EMPLEADOR facilitará los recursos tecnológicos disponibles, que permitan a los trabajadores acceder a la página del SINDICATO.



ARTÍCULO. PERMISOS SINDICALES: EL EMPLEADOR garantizará el ejercicio sindical, otorgándoles a sus trabajadores los permisos sindicales remunerados necesarios para los siguientes eventos:

1. Para el desarrollo de las asambleas ordinarias y extraordinarias, nacionales, seccionales y de comités, conforme a los estatutos del SINDICATO.
2. Para los miembros de las juntas directivas seccionales, comités seccionales y comisión de reclamos, que hagan parte de la nómina del EMPLEADOR.
3. Para la Junta Directiva Nacional, teniendo en cuenta las condiciones geográficas y de desplazamiento de sus integrantes.
4. Para el ejercicio de las actividades sindicales, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa integrantes de los Comités, Juntas Directivas de las Seccionales o Nacional del SINDICATO.
5. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa.
6. A los miembros designados por el SINDICATO, que constituyan la comisión negociadora, por el tiempo que dure la negociación.
7. A la comisión que el SINDICATO designe para la elaboración de proyecto de pliego de peticiones, de los trabajadores de la empresa, por cinco (5) días hábiles y máximo tres trabajadores de la empresa, dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.
8. A un (1) delegado que designe el SINDICATO, para asistir a Congresos Nacionales y Departamentales de las organizaciones de segundo y tercer grado, por el tiempo que estos duren, conforme a certificación expedida por la respectiva entidad.
9. A los miembros de las comisiones de reclamos, para atender las respectivas audiencias de descargos de sus compañeros afiliados.

Parágrafo Primero: PROCEDIMIENTO: La solicitud de estos permisos deberán hacerse con una anticipación no inferior a ocho (8) días hábiles a la fecha en que se utilizará dicho permiso, contando inclusive el día de la solicitud, excepto en casos de fuerza mayor en donde se notificara al empleador a la mayor brevedad. Los permisos otorgados por EL EMPLEADOR, para actividades de orden nacional incluirán para efectos de desplazamiento un (1) día previo y uno (1) posterior.

Parágrafo Segundo: El SINDICATO a través de su Presidencia Nacional o a quien ella delegue, notificara al EMPLEADOR la solicitud del permiso, donde determinaran libremente las personas y duración del mismo. Dicha solicitud se efectuara a través del correo electrónico establecido por el SINDICATO para tal fin.

Parágrafo Tercero: EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al correo que EL EMPLEADOR designe para tal fin, y este a su vez, responderá con no menos de tres (3) días de anticipación a la fecha de inicio del permiso sindical, so pena que la no respuesta se considere como Silencio Positivo Aprobatorio.

ARTÍCULO. INFORMACION AL SINDICATO: Con el fin de garantizar un dialogo más fluido, entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, el primero entregara a la organización sindical, la siguiente información:

1. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplico el descuento sindical.

COBERTURAS	
<p>AMPARO BASICO: VIDA VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 50.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5: Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>AMPARO BASICO: VIDA: La Compañía cubre el riesgo de muerte a los miembros del grupo asegurable, ocurrido durante la vigencia de la póliza. No cubre pre-existencias ni recedencias. Se cubre suicidio y homicidio desde el inicio de vigencia de la póliza. Se cubre el fallecimiento a consecuencia del Sica siempre y cuando no sea preexistente. VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5: Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>
<p>INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 40.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5: Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>Para todos los efectos de este anexo se entiende por Incapacidad Total y Permanente aquella incapacidad sufrida por el asegurado, menor de 65 años de edad, que haya sido ocasionada y se mantenga estando asegurado bajo el presente amparo o sus renovaciones, que se produzca como consecuencia de lesiones orgánicas o alteraciones funcionales incurables que de por vida impidan a la persona desempeñar actividades lucrativas y percibir salarios, honorarios o cualquier tipo de remuneración, para los cuales haya estado capacitado en razón a su educación, entrenamiento y experiencia, siempre que dicha incapacidad haya existido por un periodo continuo no menor de 150 días y no haya sido provocada por el asegurado.</p> <p>Dicha Incapacidad Total y Permanente, se otorga con la pérdida de un porcentaje igual o mayor al 50% de la capacidad laboral, la cual sea determinada por las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, o las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP / Colpensiones, o por la Junta Regional de Calificación de Invalidez o por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, o cualquier otro organismo autorizado para tal fin, siempre y cuando el Dictamen se proferia con base en el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente en Colombia y el Dictamen esté debidamente ejecutoriado y en firma.</p> <p>Se entenderá como fecha de siniestro la fecha de la estructuración de la Invalidez, la cual debe estar comprendida dentro de la vigencia de la póliza.</p> <p>El amparo de incapacidad total y permanente no cubre al asegurado cuando dicha incapacidad haya sido provocada por el mismo. Incluye el incanto de homicidio y terrorismo.</p> <p>VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000.</p>
<p>INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACION ACCIDENTAL SEGUN TABLA DE INDEMNIZACIONES DE LA ASEGURADORA Edad promedio de los asegurados: < 40 años VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 40.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5: Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACION ACCIDENTAL SEGUN TABLA DE INDEMNIZACIONES DE LA ASEGURADORA: A través de este amparo, la Compañía cubre la lesión corporal causada por un accidente que tenga como consecuencia directa e independiente de otra causa, cualquiera de las pérdidas enumeradas en la tabla de indemnizaciones, manifestada dentro de los 180 días calendario siguientes a la fecha de su ocurrencia.</p> <p>Para efectos del presente amparo, se entiende por accidente el hecho exterior, imprevisto, repentino, e independiente de la voluntad del asegurado, que cause dicha lesión corporal.</p> <p>VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.000.000, rango 1: Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2: Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3: Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4: Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5: Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>
<p>ENFERMEDADES GRAVES</p>	<p>Enfermedades Graves: 50% del amparo básico, como arropo y sin restablecimiento del valor asegurado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cáncer en estadio III ó IV 2. Infarto Agudo al miocardio 3. Insuficiencia Renal Crónica 4. Accidente cerebro-vascular 5. Trasplante de órganos vitales (Hígado, Riñón, Pulmón, Corazón, Páncreas) 6. Esclerosis múltiple 7. Intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias 8. Gran Quemado

ARTÍCULO. AUXILIOS FUNERARIO POR FALLECIMIENTO, BONO CANASTA POR MUERTE O INCAPACIDAD, RENTA DIARIA POR HOSPITALIZACIÓN Y GASTOS MÉDICOS POR ACCIDENTE: EL EMPLEADOR de forma directa o por intermedio de póliza, garantizará un auxilio funerario por fallecimiento, bono canasta por muerte o incapacidad, renta diaria por hospitalización y gastos médicos por accidente, conforme lo establecido en la siguiente tabla:

festivos de forma habitual, los cuales deberán ser reconocidos conforme lo ha establecido la interpretación jurisprudencial del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO. PERSONAL MÍNIMO: EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario para suplir a los trabajadores que se encuentren cumpliendo permisos sindicales, licencias de maternidad/paternidad, calamidades domésticas u otras circunstancias que ameriten su ausencia laboral.

ARTÍCULO. AUXILIO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES: Cuando a un trabajador le sobrevenga la muerte de un familiar sea padres, hermanos, hijos, hijos adoptivos, cónyuge o compañera(o) permanente, El EMPLEADOR concederá al trabajador un auxilio de defunción el cual se cancelará de acuerdo a las tablas relacionadas a continuación de manera directa:

1. A trabajadores (as) que devenguen de 1 y hasta 5 SMMLV, se les reconocerá 2 SMMLV.
2. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá 1 SMMLV.

Parágrafo Primero: Para el pago del auxilio, el trabajador deberá presentar al EMPLEADOR, dentro de los 30 días calendario siguientes al fallecimiento del familiar, copia del acta de defunción (o documento legal que acredite la defunción) y de los documentos que acrediten legalmente el parentesco con el causante. Vencido el plazo establecido se pierde este derecho.

Parágrafo Segundo: El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo a que le sobrevenga la muerte de un familiar, conforme a lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 o la que lo reemplace o modifique, un permiso remunerado por siete (7) días hábiles.

ARTÍCULO. AUXILIOS POR AMPARO BÁSICO DE VIDA, INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE, INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACIÓN ACCIDENTAL Y POR ENFERMEDADES GRAVES: EL EMPLEADOR de forma directa o por intermedio de póliza, garantizará un auxilio económico por amparo básico de vida, incapacidad total y permanente, indemnización adicional por muerte o desmembración accidental y por enfermedades graves conforme lo establecido en la siguiente tabla:

ARTÍCULO. TRASLADOS: EL EMPLEADOR, en caso de traslados fuera de la ciudad de su sede principal, no trasladara sin el previo consentimiento, a ningún trabajador, buscando concertar y llegar a acuerdo, únicamente en los casos de necesidad del servicio.

Parágrafo Primero: Los demás aspectos en esta materia se aplicaran conforme a la ley vigente.

ARTÍCULO. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: EL EMPLEADOR se compromete a socializar el proceso disciplinario contenido en los contratos individuales de trabajo, reglamento interno de trabajo o las disposiciones legales, con todos sus empleados, atendiendo las garantías constitucionales y legales.

ARTÍCULO. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES: EL EMPLEADOR observara el debido proceso en el trámite y decisión de sus procesos disciplinarios. En cualquier caso se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, reglamentos de trabajo, manuales de funciones o contratos individuales de trabajo. No podrá iniciar procesos disciplinarios con posterioridad a noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha en que EL EMPLEADOR tuvo conocimiento de los hechos.

PARAGRAFO PRIMERO: Se deberán observar los artículos del Reglamento Interno de Trabajo referidos a las fallas y sanciones disciplinarias, así como la inclusión del capítulo relacionado con el tema de acoso laboral y serán estos socializados en los términos de ley, de forma previa a su adopción.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir de la entrada en vigencia de la presente CCT, ningún trabajador podrá ser despedido con justa causa o sancionado por quejas efectuadas por usuarios sin que medie el debido proceso.

ARTÍCULO. LACTANCIA: EL EMPLEADOR, concertara con la madre trabajadora la hora de lactancia y ajustara el horario a lo pactado entre las partes. De la misma manera el EMPLEADOR tomara las medidas necesarias para evitar que la madre lactante, corra riesgo de contaminación que puedan afectar al recién nacido.

ARTÍCULO. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN: EL EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades recreativas, culturales o de capacitación para sus trabajadores, programando tres jornadas al año para tal fin.

ASPECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR incrementó los salarios de los trabajadores, en un tres por ciento (3) % sobre el salario devengado desde el primero (1°) de mayo del 2017.

ARTÍCULO. ESTANDARIZACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL: Se garantizará por parte del EL EMPLEADOR el proceso de estandarización salarial con base en la categorización de los perfiles y funciones del cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO. DESCANSOS COMPENSATORIOS: EL EMPLEADOR garantizará y respetará lo relacionado con los descansos compensatorios para los trabajadores que laboren días domingo ~~o~~

2. Semestralmente, reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.
3. Semestralmente, indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato
4. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
5. Semestralmente, la antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
6. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores llamados a descargos y sancionados.

ARTÍCULO. ENTREGA DE DOCUMENTOS: EL EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten en forma digital, los siguientes documentos y certificaciones:

1. Copia del contrato de trabajo
2. Copia de los formularios de afiliación a la seguridad social integral
3. Copia del certificado médico de ingreso a la empresa.
4. Certificaciones Laborales en original
5. A la terminación del contrato de trabajo, se entregara copia de los documentos personales que se hayan entregado con la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO. CONDICIONES EN ÁREAS LABORALES: EL EMPLEADOR, brindará y garantizará todas las condiciones de infraestructura, dotación, logística, y salud ocupacional a todos los trabajadores, para lograr el correcto desempeño de sus funciones y para la prevención de futuras enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo. Así mismo, el trabajador deberá acatar las reglamentaciones y recomendaciones que en materia del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo se generen.

ARTÍCULO. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS.

EL EMPLEADOR, promoverá la suscripción de convenios con instituciones educativas públicas o privadas y personas naturales, para desarrollar procesos de capacitación, formación y actualización, en el área en la cual se desempeñe el trabajador, en búsqueda de la profesionalización de su labor y mejoramiento del servicio. Estos programas deben contar con certificaciones de las autoridades nacionales o locales correspondientes. Así mismo el trabajador deberá asistir con puntualidad a los programas de capacitación, formación y actualización organizados por el EMPLEADOR

Parágrafo: Dichos convenios podrán ser presentados por el SINDICATO, con el fin de ser evaluados junto con el EMPLEADOR y buscar su viabilidad.

ARTÍCULO. PRENDAS DE TRABAJO: EL EMPLEADOR, suministrará la dotación de vestido y calzado de calidad, conforme con lo establecido en la ley, y según lo requiera la labor o el sitio donde se ejecute el trabajo. De igual manera garantizará las dotaciones especializadas, para los cargos que así lo requieran de conformidad a lo establecido con las normas de seguridad industrial y salud ocupacional. Las prendas de que trata el presente artículo, deberán ser adecuadas y respetando dignidad e integridad del trabajador.

ARTÍCULO. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS: EL EMPLEADOR, al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, deberá tener en cuenta en primera instancia a los trabajadores vinculados a la empresa y quienes cumplan con el perfil establecido para el cargo a proveer.

Auxilio funerario por fallecimiento por cualquier causa del asegurado principal.	Auxilio funerario por fallecimiento por cualquier causa del asegurado principal. Vr. Asegurado UNICO para cualquier opción de valor asegurado en el amparo básico: \$4,000,000
Bono Canasta para gastos del hogar por muerte o por Incapacidad Total y Permanente del Asegurado principal.	Bono Canasta para gastos del hogar por muerte o por Incapacidad Total y Permanente del Asegurado principal. Vr. Asegurado: 10 por mil del valor asegurado en el amparo básico mínimo \$60,000. Máximo \$400,000 por 12 meses (Pago único mínimo \$720,000. máximo \$4,800,000.)
Renta diaria por hospitalización por accidente o por enfermedad.	Renta diaria por hospitalización <u>por accidente o Enfermedad</u> . El 5 por mil del valor asegurado en el amparo básico mínimo \$30,000. diario máximo \$200,000 diarios máximo 60 días de vigencia año. <u>Deductible un día por enfermedad o accidente</u> Se pagará una renta por cada día que la persona permanezca reducida en una institución Hospitalaria o Clínica Bajo cuidado de un Médico.
Gastos médicos por accidente	Gastos médicos por accidente: \$600,000. <u>por vigencia</u> Definición del amparo: La Aseguradora reembolsará los gastos de asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, de enfermeras y de drogas, normales y necesarios en que se incurra como consecuencia directa de las lesiones sufridas por el asegurado en un accidente cubierto por la póliza, siempre y cuando estos se originen dentro de los 120 días siguientes a la fecha de ocurrencia del mismo y hasta por el valor asegurado máximo indicado en la carátula de la presente póliza. Respecto a los honorarios de médicos y enfermeras, La Aseguradora, solo reconocerá los de personal graduado y oficialmente autorizado para el ejercicio de su profesión.

ARTÍCULO. PERMISO DE CUMPLEAÑOS: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a un (1) día de jornada laboral por motivo de su cumpleaños.

Parágrafo Primero: El trabajador podrá disfrutar de este tiempo de permiso iniciando el mismo día del cumpleaños, en los casos de personal asistencial, dicho permiso podrá tomarse dentro de los siguientes 30 días calendario o como un día adicional del periodo de vacaciones, de común acuerdo con su jefe inmediato.

Parágrafo Segundo: Si la fecha del cumpleaños se da en un día NO laboral, el trabajador podrá programar y disfrutar dicho permiso dentro de los siguientes 30 días calendario o como un (1) día adicional del periodo de vacaciones, de común acuerdo con su jefe inmediato.

Parágrafo Tercero: La solicitud de este permiso se debe hacer por escrito (físico o digital) con mínimos cinco (5) días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO. PERMISO ESPECIAL MENSUAL: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso especial mensual, no acumulable, de tres (3) horas, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación. Estas horas deben ser programadas con el jefe inmediato a fin de que no se dé simultaneidad de varios trabajadores de una misma área y/o servicios, ni en el mismo horario.

ARTÍCULO. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO: EL EMPLEADOR concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, al trabajador beneficiario de la presente CCT que lo solicite, con ocasión de la celebración de su matrimonio.

ARTÍCULO. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá al padre trabajador, un permiso remunerado de diez (10) días hábiles contados a partir del nacimiento del hijo. Una vez nazca el hijo, el trabajador debe proceder a informar a su EMPLEADOR por cualquier medio sobre este hecho.

ARTÍCULO. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá una (1) semana adicional remunerada a las establecidas por ley para licencia remunerada de maternidad. La trabajadora, según lo establece la ley, podrá convenir con EL EMPLEADOR, si inicia su periodo de licencia hasta dos (2) semanas antes de la fecha aproximada de nacimiento del hijo.

PARÁGRAFO: El EMPLEADOR, concederá dos (2) semanas adicionales a lo contemplado en el artículo anterior, en los casos de nacimiento de niños prematuros.

ARTÍCULO. AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará los siguientes auxilios, por ocasión del nacimiento de un hijo:

1. A trabajadores que devenguen entre 1 y 2 SMMLV, se les reconocerá un 50% de un SMMLV.
2. A trabajadores que devenguen entre 2 y 5 SMMLV, se les reconocerá un 30% de un SMMLV.
3. A trabajadores que devenguen más de 5 SMMLV se les reconocerá un 15% de un SMMLV.

Parágrafo Primero: Si el trabajador beneficiario es la madre, se le reconocerá y pagara de manera directa a ella; si el trabajador beneficiario es el padre, se le reconocerá y pagara, hasta que acredite su condición de tal; si el padre y la madre son trabajadores de la misma empresa, se le reconocerá y pagara el beneficio solamente a uno de ellos.

Parágrafo Segundo: En todos los casos, para el reconocimiento del auxilio requiere de la presentación del respectivo Registro Civil de Nacimiento del recién nacido dentro de los 30 días calendario siguientes al nacimiento.

Parágrafo Tercero: Estos mismos beneficios se aplicaran en caso de hijos adoptivos y se debe presentar el certificado de adopción dentro de los siguientes 30 días calendario a la entrega del hijo adoptivo.

ARTÍCULO. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de sus hijos menores de 25 años, registrado ante EL EMPLEADOR, se gradúe de un programa de educación primaria, secundaria técnica, tecnológico o profesional en jornada laboral, EL EMPLEADOR le concederá de forma concertada al trabajador un permiso remunerado por media jornada laboral el día de la ceremonia. En caso de graduaciones fuera de la ciudad, el empleador otorgará una jornada completa, el día de la ceremonia.

ARTÍCULO. CELEBRACIONES ESPECIALES: EL EMPLEADOR garantizara el disfrute de uno y medio (1 1/2) días de los dos días de celebraciones especiales (24 y 31 de diciembre). Así mismo, EL EMPLEADOR concertará y organizará los turnos con los trabajadores y los jefes de área.

Parágrafo: En caso que por necesidades del servicio el trabajador deba laborar en las mencionadas fechas, este beneficio se compensará con uno y medio (1 1/2) días de descanso que será concedido dentro del mes siguiente a estas fechas.

ARTÍCULO. PAGOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDADES DE TIPO COMÚN: EL EMPLEADOR pagara al trabajador directamente o a través de una póliza, el porcentaje restante para completar el 100% del valor del día laboral estipulado para cada trabajador de acuerdo a su

salario básico, a partir del tercer (3) día de incapacidad por enfermedad de origen común, expedida por su respectiva EPS.

PARÁGRAFO: Este beneficio se brindara sin que exceda de los 180 días año calendario.

ARTÍCULO. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar la suscripción de Convenios con entidades financieras y/o cajas de compensación familiar, con la finalidad que los trabajadores accedan al otorgamiento de créditos para adquisición y/o construcción de vivienda en lote propio, mejoras locativas, liberación de gravamen hipotecario, libre inversión, educación, turismo y/o recreación. El EMPLEADOR informará oportunamente a los trabajadores la suscripción de dichos convenios.

ARTÍCULO. PAGOS SALARIALES: EL EMPLEADOR pagara la nómina de sus trabajadores de manera quincenal. De igual manera pagara la prima salarial legal a más tardar el 20 de junio y el 20 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

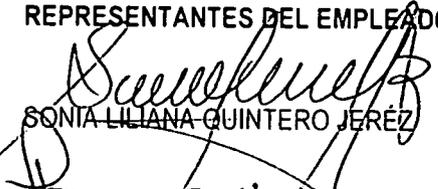
ARTÍCULO. BONIFICACIÓN: EL EMPLEADOR pagará por concepto de bonificación no constitutiva de salario a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo y por una sola vez durante la vigencia de la Convención, bonos sodexo por un valor conforme a la siguiente tabla salarial:

1. Entre un (1) SMMLV y hasta dos (2) SMMLV: \$ 90.000
2. Entre dos (2) SMMLV y hasta cuatro (4) SMMLV: \$ 60.000

ARTÍCULO. PUBLICACION: EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 50 folletos tipo cartilla de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos, dentro de los 30 días calendarios posteriores a su firma. El diseño de la cartilla será en un formato concertado con el objetivo que los usuarios puedan visualizar el documento:

Una vez revisada la totalidad del pliego de peticiones y llegados a los acuerdos anteriormente descritos, se suscribe la presente acta a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de 2017.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

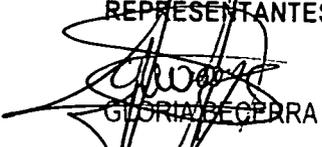

SONIA LILIANA QUINTERO JERÉZ

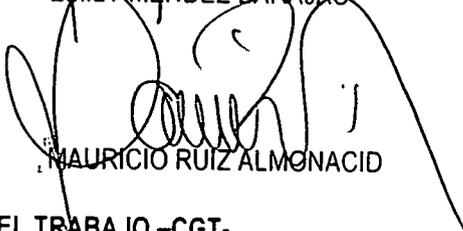

HERNANDO GIL VANEGAS


ENRIQUE MATEUS GOYENESCHE

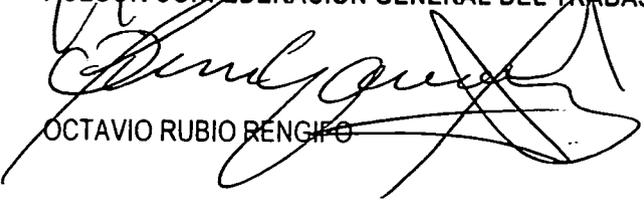

EMILY MÉNDEZ BARAJAS

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


GLORIA BECERRA


MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA Y LA
ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y
ASISTENCIA SOCIAL –UNITRACOOP-**

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.**

ARTÍCULO 1. PARTES: Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se celebra entre la **EMPRESA CLÍNICA SANTA CRUZ DE LA LOMA** entidad identificada con NIT No. 800.215.758-1, o quien en el futuro la sustituya o ceda el contrato de trabajo, quien en adelante se denominara **EL EMPLEADOR**; y la **ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL –UNITRACOOP-** con Registro Sindical No. I-043 Fecha 20-V-2011 NIT No. 900463968-5, quien en adelante se denominara **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR, reconocerá a EL SINDICATO, como representante de los trabajadores al servicio de la empleadora, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

**CAPÍTULO II
APLICACIÓN Y VIGENCIA**

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, son obligatorias para las partes contratantes y EL EMPLEADOR la aplicara a todos y cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato.

PARÁGRAFO: EL EMPLEADOR, en ningún caso podrá otorgar mejores garantías, derechos o prerrogativas de las que establezca la presente Convención Colectiva de Trabajo, a alguno o algunos trabajadores, como incentivo para que se desafilien de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, tendrán una vigencia de un (1) año, contado a partir de la firma de la presente convención.

ARTÍCULO 5. PUBLICACION: EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 50 folletos tipo cartilla de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos, dentro de los 30 días calendarios posteriores a su firma. El diseño de la cartilla será en un formato concertado con el objetivo que los usuarios puedan visualizar el documento.

**CAPÍTULO III
DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

ARTÍCULO 6. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA: EL EMPLEADOR, se compromete que 15 días después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo, creará un Comité Laboral y de Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados en la CCT; dicho Comité, estará integrado por dos (2) representantes de EL EMPLEADOR y dos (2)



representantes de EL SINDICATO; sesionarán una vez cada cuatro (4) meses, de común acuerdo escogerán el lugar de reunión (de acuerdo a la ubicación geográfica de la empresa, dichas reuniones podrán efectuarse de forma virtual); de dichas sesiones se levantara un acta conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité Laboral, tendrá como funciones conocer sobre los aspectos laborales, traslados, despidos, vacaciones, ascensos, y todo lo relacionado con las condiciones laborales y de seguridad social, de forma general de los trabajadores de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité Laboral, se instalara un (1) mes después de la firma de la presente CCT.

ARTÍCULO 7. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN: EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales, las cuales deberán ser solicitadas con al menos tres (3) días hábiles de anticipación.

Además en cada una de las sedes de EL EMPLEADOR, esté instalará carteleras sindicales de un tamaño de 1.00 mts por 1.00 mts, y las ubicara en lugares de alto flujo de trabajadores y personas, para facilitar la información, así accederá a que EL SINDICATO, pueda hacer distribución de circulares, volantes, y afiches.

PARÁGRAFO: EL EMPLEADOR facilitará los recursos tecnológicos disponibles, que permitan a los trabajadores acceder a la página de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 8. NO REPRESALIAS NI PERSECUCIONES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR se compromete a no tomar represalias en contra de ninguno de los trabajadores sindicalizados, por la afiliación al SINDICATO o por el ejercicio de actividades propias de la organización sindical en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 9. FUEROS SINDICALES: EL EMPLEADOR reconocerá y garantizará además del fuero sindical de ley para los integrantes de las Juntas Directivas Nacional, Subdirectivas Seccionales, Comités y Comisiones de Reclamos, a los trabajadores de la empresa, que sean elegidos en las Juntas Directivas o Comités Ejecutivos de las Federaciones y Confederaciones a las que se encuentre afiliado EL SINDICATO. Así mismo, reconocerá con protección especial a los trabajadores designados por EL SINDICATO, como representantes en las comisiones de reclamos que se constituyan en cada uno de los centros de trabajo de la empresa. Dicho nombramiento será debidamente notificado por EL SINDICATO a la Empresa.

PARÁGRAFO: EL SINDICATO informará oportunamente al EMPLEADOR sobre la designación y cambios de estos nombramientos.

ARTÍCULO 10. PERMISOS SINDICALES: EL EMPLEADOR garantizará el ejercicio sindical, otorgándoles a sus trabajadores los permisos sindicales remunerados necesarios para los siguientes eventos:

1. Para el desarrollo de las asambleas ordinarias y extraordinarias, nacionales, seccionales y de comités, conforme a los estatutos de EL SINDICATO.



2. Para los miembros de las juntas directivas seccionales, comités seccionales y comisión de reclamos, que hagan parte de la nómina de EL EMPLEADOR.
3. Para la Junta Directiva Nacional, teniendo en cuenta las condiciones geográficas y de desplazamiento de sus integrantes.
4. Para el ejercicio de las actividades sindicales, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa integrantes de los Comités, Juntas Directivas de las Seccionales o Nacional de EL SINDICATO.
5. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa.
6. A los miembros designados por EL SINDICATO, que constituyan la comisión negociadora, por el tiempo que dure la negociación.
7. A la comisión que EL SINDICATO designe para la elaboración de proyecto de pliego de peticiones, de los trabajadores de la empresa, por cinco (5) días hábiles y máximo tres trabajadores de la empresa, dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.
8. A un (1) delegado que designe EL SINDICATO, para asistir a Congresos Nacionales y Departamentales de las organizaciones de segundo y tercer grado, por el tiempo que estos duren, conforme a certificación expedida por la respectiva entidad.
9. A los miembros de las comisiones de reclamos, para atender las respectivas audiencias de descargos de sus compañeros afiliados.

PARÁGRAFO PRIMERO: PROCEDIMIENTO: La solicitud de estos permisos deberán hacerse con una anticipación no inferior a ocho (8) días hábiles a la fecha en que se utilizará dicho permiso, contando inclusive el día de la solicitud, excepto en casos de fuerza mayor en donde se notificara al empleador a la mayor brevedad. Los permisos otorgados por EL EMPLEADOR, para actividades de orden nacional incluirán para efectos de desplazamiento un (1) día previo y uno (1) posterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL SINDICATO a través de su Presidencia Nacional o a quien ella delegue, notificara al EMPLEADOR la solicitud del permiso, donde determinaran libremente las personas y duración del mismo. Dicha solicitud se efectuara a través del correo electrónico unitracoop2013@gmail.com.

PARÁGRAFO TERCERO: EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al EL EMPLEADOR al correo santacruzlomasa@hotmail.com, y este a su vez, responderá con no menos de tres (3) días de anticipación a la fecha de inicio del permiso sindical, so pena que la no respuesta se considere como Silencio Positivo Aprobatorio.

ARTÍCULO 11. RESPETO DE LOS ACUERDOS:

EL EMPLEADOR, respetará y garantizará, los acuerdos que se obtengan en la presente Convención Colectiva de Trabajo, no desmejorará las condiciones pactadas y no llevará a cabo ninguna acción que sea violatoria de ninguna de sus cláusulas.

ARTÍCULO 12. INFORMACIÓN AL SINDICATO: Con el fin de garantizar un dialogo más fluido, entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, el primero entregara a la organización sindical, la siguiente información:

1. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplico el descuento sindical.
2. Semestralmente, reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.



3. Semestralmente, indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato
4. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
5. Semestralmente, la antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
6. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores llamados a descargos y sancionados.

ARTÍCULO 13. ENTREGA DE DOCUMENTOS: EL EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten en forma digital, los siguientes documentos y certificaciones:

1. Copia del contrato de trabajo
2. Copia de los formularios de afiliación a la seguridad social integral
3. Copia del certificado médico de ingreso a la empresa.
4. Certificaciones Laborales en original

A la terminación del contrato de trabajo, se entregara copia de los documentos personales que se hayan entregado con la hoja de vida del trabajador.

CAPÍTULO IV ASPECTOS NORMATIVOS

ARTICULO 14. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad y no en forma fraccionada.

ARTÍCULO 15. NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES ACTUALES: EL EMPLEADOR, se compromete a no desmejorar ninguna de las condiciones laborales que tengan los trabajadores, cada uno conservará sus actuales condiciones, sin distinción de cargo, entidad o ubicación geográfica, entre otros; las condiciones vigentes podrá ser anulada o inhabilitada temporal o permanentemente, ni tampoco modificada o recortada.

ARTÍCULO 16. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR, conservará y garantizará los beneficios legales y extralegales, que actualmente disfrutaban los trabajadores, en cuanto a fondos, primas, quinquenios, cooperativas de ahorro, refrigerio nocturno, aspectos sociales, entre otros que les hayan sido otorgados durante sus años de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los descuentos vigentes autorizados por el trabajador, -deben ser consignados a la respectiva entidad, máximo dentro de los diez (10) días calendario posterior al descuento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ninguna de las condiciones vigentes podrá ser anulada o inhabilitada temporal o permanentemente, ni tampoco modificada o recortada.

ARTÍCULO 17. PACTOS COLECTIVOS: EL EMPLEADOR dará cumplimiento a lo establecido en los términos previstos en el Artículo 46 del Decreto 1469 de 1978.



ARTÍCULO 18. CONDICIONES EN ÁREAS LABORALES: EL EMPLEADOR, brindará y garantizará todas las condiciones de infraestructura, dotación, logística, y salud ocupacional a todos los trabajadores, para lograr el correcto desempeño de sus funciones y para la prevención de futuras enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo. Así mismo, el trabajador deberá acatar las reglamentaciones y recomendaciones que en materia del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo se generen.

ARTÍCULO 19. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS: EL EMPLEADOR, promoverá la suscripción de convenios con instituciones educativas públicas o privadas y personas naturales, para desarrollar procesos de capacitación, formación y actualización, en el área en la cual se desempeñe el trabajador, en búsqueda de la profesionalización de su labor y mejoramiento del servicio. Estos programas deben contar con certificaciones de las autoridades nacionales o locales correspondientes. Así mismo el trabajador deberá asistir con puntualidad a los programas de capacitación, formación y actualización organizados por EL EMPLEADOR

PARÁGRAFO: Dichos convenios podrán ser presentados por EL SINDICATO, con el fin de ser evaluados junto con EL EMPLEADOR y buscar su viabilidad.

ARTÍCULO 20. PRENDAS DE TRABAJO: EL EMPLEADOR, suministrará la dotación de vestido y calzado de calidad, conforme con lo establecido en la ley, y según lo requiera la labor o el sitio donde se ejecute el trabajo. De igual manera garantizará las dotaciones especializadas, para los cargos que así lo requieran de conformidad a lo establecido con las normas de seguridad industrial y salud ocupacional. Las prendas de que trata el presente artículo, deberán ser adecuadas y respetando dignidad e integridad del trabajador.

ARTÍCULO 21. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS: EL EMPLEADOR, al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, deberá tener en cuenta en primera instancia a los trabajadores vinculados a la empresa y quienes cumplan con el perfil establecido para el cargo a proveer.

ARTÍCULO 22. TRASLADOS: EL EMPLEADOR, en caso de traslados fuera de la ciudad de su sede principal, no trasladará sin el previo consentimiento, a ningún trabajador, buscando concertar y llegar a acuerdo, únicamente en los casos de necesidad del servicio.

PARÁGRAFO: Los demás aspectos en esta materia se aplicaran conforme a la ley vigente.

ARTÍCULO 23. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: EL EMPLEADOR se compromete a socializar el proceso disciplinario contenido en los contratos individuales de trabajo, reglamento interno de trabajo o las disposiciones legales, con todos sus empleados, atendiendo las garantías constitucionales y legales.

ARTÍCULO 24. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES: EL EMPLEADOR observará el debido proceso en el trámite y decisión de sus procesos disciplinarios. En cualquier caso se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, reglamentos de trabajo, manuales de funciones o contratos individuales de trabajo. No podrá iniciar procesos disciplinarios con posterioridad a noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha en que EL EMPLEADOR tuvo conocimiento de los hechos.



PARAGRAFO PRIMERO: Se deberán observar los artículos del Reglamento Interno de Trabajo referidos a las fallas y sanciones disciplinarias, así como la inclusión del capítulo relacionado con el tema de acoso laboral y serán estos socializados en los términos de ley, de forma previa a su adopción.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir de la entrada en vigencia de la presente CCT, ningún trabajador podrá ser despedido con justa causa o sancionado por quejas efectuadas por usuarios sin que medie el debido proceso.

ARTÍCULO 25. LACTANCIA: EL EMPLEADOR, concertara con la madre trabajadora la hora de lactancia y ajustara el horario a lo pactado entre las partes. De la misma manera EL EMPLEADOR tomara las medidas necesarias para evitar que la madre lactante, corra riesgo de contaminación que puedan afectar al recién nacido.

ARTÍCULO 26. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN: EL EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades recreativas, culturales o de capacitación para sus trabajadores, programando tres jornadas al año para tal fin.

CAPÍTULO V PERMISOS Y AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 27. ESTANDARIZACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL: Se garantizará por parte del EL EMPLEADOR el proceso de estandarización salarial con base en la categorización de los perfiles y funciones del cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 28. DESCANSOS COMPENSATORIOS: EL EMPLEADOR garantizará y respetará lo relacionado con los descansos compensatorios para los trabajadores que laboren días domingo o festivos de forma habitual, los cuales deberán ser reconocidos conforme lo ha establecido la interpretación jurisprudencial del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 29. PERSONAL MÍNIMO: EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario para suplir a los trabajadores que se encuentren cumpliendo permisos sindicales, licencias de maternidad/paternidad, calamidades domésticas u otras circunstancias que ameriten su ausencia laboral.

ARTÍCULO 30. AUXILIOS POR AMPARO BÁSICO DE VIDA, INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE, INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACIÓN ACCIDENTAL Y POR ENFERMEDADES GRAVES: EL EMPLEADOR de forma directa o por intermedio de póliza, garantizará un auxilio económico por amparo básico de vida, incapacidad total y permanente, indemnización adicional por muerte o desmembración accidental y por enfermedades graves conforme lo establecido en la siguiente tabla:

COBERTURAS	
<p>AMPARO BÁSICO, VIDA VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 50.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5; Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>AMPARO BÁSICO, VIDA: La Compañía cubre el riesgo de muerte a los miembros del grupo asegurable, ocurrido durante la vigencia de la póliza. No cubre pre-existencias ni recidencias. Se cubre suicidio y homicidio desde el inicio de vigencia de la póliza. Se cubre el fallecimiento a consecuencia del SIDA siempre y cuando no sea preexistente. VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.500.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5; Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>
<p>INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 40.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5; Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>Para todos los efectos de este anexo se entiende por Incapacidad Total y Permanente aquella incapacidad sufrida por el asegurado, menor de 65 años de edad, que haya sido ocasionada y se manifieste estando asegurado bajo el presente amparo o sus renovaciones, que se produzca como consecuencia de lesiones orgánicas o alteraciones funcionales incurables que de por vida impidan a la persona desempeñar actividades lucrativas y percibir salarios, honorarios o cualquier tipo de remuneración, para las cuales haya estado capacitado en razón a su educación, entrenamiento y experiencia, siempre que dicha incapacidad haya existido por un período continuo no menor de 150 días y no haya sido provocada por el asegurado. Dicha Incapacidad Total y Permanente, se otorga con la pérdida de un porcentaje igual o mayor al 50% de la capacidad laboral, la cual sea determinada por las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, o las Administradoras de Fondos de Pensiones AFP / Coberturas, o por la Jurta Regional de Calificación de Invalidez o por la Jurta Nacional de Calificación de Invalidez, o cualquier otro organismo autorizado para tal fin, siempre y cuando el Dictamen se proferá con base en el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente en Colombia y el Dictamen esté debidamente ejecutoriado y en firme. Se entenderá como fecha de siniestro la fecha de la estructuración de la Invalidez, la cual debe estar comprendida dentro de la vigencia de la póliza. El amparo de Incapacidad total y permanente no cubre al asegurado cuando dicha incapacidad haya sido provocada por él mismo. Incluye el intento de homicidio y terrorismo. VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.000.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000.</p>
<p>INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACIÓN ACCIDENTAL SEGUN TABLA DE INDEMNIZACIONES DE LA ASEGURADORA Edad promedio de los asegurados: 40 años VALOR ASEGURADO Límite máximo individual \$ 40.000.000 previo cumplimiento de los requisitos. Salarios hasta \$1.000.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5; Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>	<p>INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE O DESMEMBRACIÓN ACCIDENTAL SEGUN TABLA DE INDEMNIZACIONES DE LA ASEGURADORA: A través de este amparo, la Compañía cubre la lesión corporal causada por un accidente que tenga como consecuencia directa e independiente de otra causa, cualquiera de las pérdidas enumeradas en la tabla de indemnizaciones, manifestada dentro de los 180 días calendario siguientes a la fecha de su ocurrencia. Para efectos del presente amparo, se entiende por accidente el hecho exterior, imprevisto, repentino, e independiente de la voluntad del asegurado, que cause dicha lesión corporal. VALOR ASEGURADO Salarios hasta \$1.000.000, rango 1; Vr. Asegurado \$5.000.000. Salarios hasta \$2.000.000, rango 2; Vr. Asegurado \$10.000.000. Salarios hasta \$3.000.000, rango 3; Vr. Asegurado \$15.000.000. Salarios hasta \$10.000.000, rango 4; Vr. Asegurado \$25.000.000. Salarios hasta \$20.000.000, rango 5; Vr. Asegurado \$40.000.000.</p>
<p>ENFERMEDADES GRAVES</p>	<p>Enfermedades Graves: 50% del amparo básico, como anticipo y sin restablecimiento del valor asegurado. 1. Cáncer en estado III ó IV 2. Infarto Agudo al miocardio 3. Insuficiencia Renal Crónica 4. Accidente cerebro-vascular 5. Transplante de órganos vitales (Hígado, Riñón, Pulmón, Corazón, Páncreas) 6. Esclerosis múltiple 7. Intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias 8. Gran Quemado</p>

ARTÍCULO 31. AUXILIOS FUNERARIO POR FALLECIMIENTO, BONO CANASTA POR MUERTE O INCAPACIDAD, RENTA DIARIA POR HOSPITALIZACIÓN Y GASTOS MÉDICOS POR ACCIDENTE: EL EMPLEADOR de forma directa o por intermedio de póliza, garantizará un auxilio funerario por fallecimiento, bono canasta por muerte o incapacidad, renta diaria por hospitalización y gastos médicos por accidente, conforme lo establecido en la siguiente tabla:



Auxilio funerario por fallecimiento por cualquier causa del asegurado principal.	Auxilio funerario por fallecimiento por cualquier causa del asegurado principal. Vr. Asegurado ÚNICO para cualquier opción de valor asegurado en el amparo básico: \$4,000,000
Bono Canasta para gastos del hogar por muerte o por Incapacidad Total y Permanente del Asegurado principal.	Bono Canasta para gastos del hogar por muerte o por Incapacidad Total y Permanente del Asegurado principal. Vr. Asegurado: 10 por mil del valor asegurado en el amparo básico mínimo \$20,000. Máximo \$400,000 por 12 meses (Pago único mínimo \$720,000. máximo \$4,800,000.)
Renta diaria por hospitalización por accidente o por enfermedad.	Renta diaria por hospitalización <u>por accidente o Enfermedad</u> . El 5 por mil del valor asegurado en el amparo básico mínimo \$30,000, diario máximo \$200,000 diarios máximo 60 días de vigencia año. <u>Deducible un día por enfermedad o accidente</u> Se pagará una renta por cada día que la persona permanezca reducida en una institución Hospitalaria o Clínica Bajo cuidado de un Médico.
Gastos médicos por accidente	Gastos médicos por accidente: \$600,000. <u>por vigencia</u> Detracción del amparo: La Aseguradora reembolsará los gastos de asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, de enfermeras y de drogas, normales y necesarios en que se incurra como consecuencia directa de las lesiones sufridas por el asegurado en un accidente cubierto por la póliza, siempre y cuando estos se originen dentro de los 120 días siguientes a la fecha de ocurrencia del mismo y hasta por el valor asegurado máximo indicado en la carátula de la presente póliza. Respecto a los honorarios de médicos y enfermeras, La Aseguradora, solo reconocerá los de personal graduado y oficialmente autorizado para el ejercicio de su profesión.

ARTÍCULO 32. AUXILIO POR DEFUNCION DE FAMILIARES: Cuando a un trabajador le sobrevenga la muerte de un familiar sea padres, hermanos, hijos, hijos adoptivos, cónyuge o compañera(o) permanente, EL EMPLEADOR concederá al trabajador un auxilio de defunción el cual se cancelará de acuerdo a las tablas relacionadas a continuación de manera directa:

1. A trabajadores (as) que devenguen de 1 y hasta 5 SMMLV, se les reconocerá 2 SMMLV.
2. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá 1 SMMLV.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el pago del auxilio, el trabajador deberá presentar al EMPLEADOR, dentro de los 30 días calendario siguientes al fallecimiento del familiar, copia del acta de defunción (o documento legal que acredite la defunción) y de los documentos que acrediten legalmente el parentesco con el causante. Vencido el plazo establecido se pierde este derecho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo a que le sobrevenga la muerte de un familiar, conforme a lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 o la que lo reemplace o modifique, un permiso remunerado por siete (7) días hábiles.

ARTÍCULO 33. PERMISO DE CUMPLEAÑOS: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a un (1) día de jornada laboral por motivo de su cumpleaños.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá disfrutar de este tiempo de permiso iniciando el mismo día del cumpleaños, en los casos de personal asistencial, dicho permiso podrá tomarse dentro de los siguientes 30 días calendario o como un día adicional del periodo de vacaciones, de común acuerdo con su jefe inmediato.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Si la fecha del cumpleaños se da en un día NO laboral, el trabajador podrá programar y disfrutar dicho permiso dentro de los siguientes 30 días calendario o como un (1) día adicional del periodo de vacaciones, de común acuerdo con su jefe inmediato.

PARÁGRAFO TERCERO: La solicitud de este permiso se debe hacer por escrito (físico o digital) con mínimos cinco (5) días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 34. PERMISO ESPECIAL MENSUAL: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso especial mensual, no acumulable, de tres (3) horas, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación. Estas horas deben ser programadas con el jefe inmediato a fin de que no se dé simultaneidad de varios trabajadores de una misma área y/o servicios, ni en el mismo horario.

ARTÍCULO 35. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO: EL EMPLEADOR concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, al trabajador beneficiario de la presente CCT que lo solicite, con ocasión de la celebración de su matrimonio.

ARTÍCULO 36. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá al padre trabajador, un permiso remunerado de diez (10) días hábiles, contados a partir del nacimiento del hijo. Una vez nazca el hijo, el trabajador debe proceder a informar a su EMPLEADOR por cualquier medio sobre este hecho.

ARTÍCULO 37. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá una (1) semana adicional remunerada a las establecidas por ley para Licencia Remunerada de Maternidad. La trabajadora, según lo establece la ley, podrá convenir con EL EMPLEADOR, si inicia su periodo de licencia hasta dos (2) semanas antes de la fecha aproximada de nacimiento del hijo.

PARÁGRAFO: EL EMPLEADOR, concederá dos (2) semanas adicionales a lo contemplado en el artículo anterior, en los casos de nacimiento de niños prematuros.

ARTÍCULO 38. AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará los siguientes auxilios, por ocasión del nacimiento de un hijo:

1. A trabajadores que devenguen entre 1 y 2 SMMLV, se les reconocerá un 50% de un SMMLV.
2. A trabajadores que devenguen entre 2 y 5 SMMLV, se les reconocerá un 30% de un SMMLV.
3. A trabajadores que devenguen más de 5 SMMLV se les reconocerá un 15% de un SMMLV.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el trabajador beneficiario es la madre, se le reconocerá y pagará de manera directa a ella; si el trabajador beneficiario es el padre, se le reconocerá y pagará, hasta que acredite su condición de tal; si el padre y la madre son trabajadores de la misma empresa, se le reconocerá y pagará el beneficio solamente a uno de ellos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todos los casos, para el reconocimiento del auxilio requiere de la presentación del respectivo registro civil de nacimiento del recién nacido, dentro de los 30 días calendario siguientes al nacimiento.



PARÁGRAFO TERCERO: Estos mismos beneficios se aplicaran en caso de hijos adoptivos y se debe presentar el certificado de adopción dentro de los siguientes 30 días calendario a la entrega del hijo adoptivo.

ARTÍCULO 39. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de sus hijos menores de 25 años, registrado ante EL EMPLEADOR, se gradúe de un programa de educación primaria, secundaria técnico, tecnológico o profesional en jornada laboral, EL EMPLEADOR le concederá de forma concertada al trabajador un permiso remunerado por media jornada laboral el día de la ceremonia. En caso de graduaciones fuera de la ciudad, EL EMPLEADOR otorgará una jornada completa, el día de la ceremonia.

ARTÍCULO 40. CELEBRACIONES ESPECIALES: EL EMPLEADOR garantizara el disfrute de uno y medio (1 1/2) días de los dos días de celebraciones especiales (24 y 31 de diciembre). Así mismo, EL EMPLEADOR concertará y organizará los turnos con los trabajadores y los jefes de área.

PARÁGRAFO: En caso que por necesidades del servicio el trabajador deba laborar en las mencionadas fechas, este beneficio se compensará con uno y medio (1 1/2) días de descanso que será concedido dentro del mes siguiente a estas fechas.

ARTÍCULO 41. PAGOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDADES DE TIPO COMÚN: EL EMPLEADOR pagara al trabajador directamente o a través de una póliza, el porcentaje restante para completar el 100% del valor del día laboral estipulado para cada trabajador de acuerdo a su salario básico, a partir del tercer (3) día de incapacidad por enfermedad de origen común, expedida por su respectiva EPS.

PARÁGRAFO: Este beneficio se brindara sin que exceda de los 180 días año calendario.

ARTÍCULO 42. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar la suscripción de Convenios con entidades financieras y/o cajas de compensación familiar, con la finalidad que los trabajadores accedan al otorgamiento de créditos para adquisición y/o construcción de vivienda en lote propio, mejoras locativas, liberación de gravamen hipotecario, libre inversión, educación, turismo y/o recreación. EL EMPLEADOR informará oportunamente a los trabajadores la suscripción de dichos convenios.

CAPÍTULO V SALARIOS, BONIFICACIONES E INCREMENTOS.

ARTÍCULO 43. PAGOS SALARIALES: EL EMPLEADOR pagara la nómina de sus trabajadores de manera quincenal. De igual manera pagara la prima salarial legal a más tardar el 20 de junio y el 20 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

ARTÍCULO 44. BONIFICACIÓN: EL EMPLEADOR pagará por concepto de bonificación no constitutiva de salario a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo y por una sola vez durante la vigencia de la Convención, bonos sodexo por un valor conforme a la siguiente tabla salarial:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Entre un (1) SMMLV y hasta dos (2) SMMLV: | \$ 90.000 |
| 2. Entre dos (2) SMMLV y hasta cuatro (4) SMMLV: | \$ 60.000 |





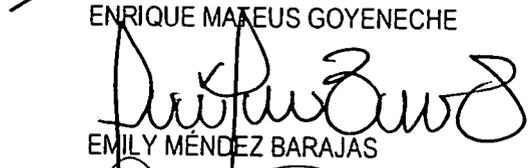
ARTÍCULO 45. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR incrementó los salarios de los trabajadores, en un tres por ciento (3) % sobre el salario devengado desde el primero (1°) de mayo del 2017.

Para constancia se firma a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de 2017

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


SONIA LILIANA QUINTERO JEREZ

HERNANDO GIL VANEGAS

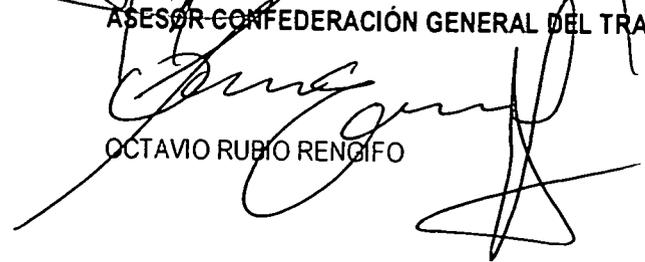

ENRIQUE MATEUS GOYENECHE

EMILY MENDEZ BARAJAS

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


GLORIA RECERRA


MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENCIFO



 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Santander
 Inspector de Trabajo Socorro Número 001

CIUDAD:	SOCORRO	FECHA:	29	06	2017	HORA	10:55 A.M.
----------------	---------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	HERNANDO GIL VANEGAS		
No. IDENTIFICACIÓN	19.690.658 de Chimichagua		
CALIDAD	Asesor Jurídico		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 12 N# 12-20		
No. TELÉFONO	7242100	Correo Electrónico	santacruzlomasa@hotmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CLINICA SANTA CRUZ DE LA LOMA S.A					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores			
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL - UNITRACOOP					
CUYA VIGENCIA ES	12 MESES					
No. TRABAJADORES A QUIENES ÁPLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	60 TRABAJADORES	AMBITO DE APLICACION			Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>
					Regional	
					Local	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>						

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.
 En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


LIGIA YANETH GUARIN SANABRIA
 Inspectora de Trabajo


HERNANDO GIL VANEGAS
 El Depositante