

7211000- 42736

**MEMORANDO**

**Bogotá D. C., 31 de Julio de 2017**

**PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA**  
**Coordinador Grupo Archivo Sindical**

**DE: Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites**  
**Dirección Territorial de Bogotá D.C.**

**ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES**

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

**Deposito: DC-056**

**fecha de deposito: 13/07/2017**

**Organización: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA. "SINTHOL"**

**Tramite: CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES**

**Inspector: ADRIANA GUEVARA HERNÁNDEZ.**


  
**ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ**  
**Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites**

Foños 33  
Elaboro: Diana H.  
Reviso y Aprobó: E. Jimenez.

Carrera 7 N° 32 - 63 Bogotá D.C., Colombia  
PBX: 4893900 Ext 3323 - FAX: 4893100



COO = 18907

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

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.  
 Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano  
 Número: DC-056**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	13	07	2017	<b>HORA</b>	7:45 A.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	-----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	ORLANDO ALFONSO PEREZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	91.284.298 DE BUCARAMANGA		
<b>CALIDAD</b>	PRESIDENTE SECCIONAL BOGOTA SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA. "SINTHOL"		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	TRANSVERSAL 60 No. 100-90 BOGOTA D.C.		
<b>No. TELÉFONO</b>	3164741129	<b>Correo Electrónico</b>	orlando0571@hotmail.com

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTA					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA. "SINTHOL"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	CINCO (5) AÑOS, CONTADO A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 2017 HASTA EL 30 DE ABRIL DE 2022.					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	36	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Regional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX	<b>No. Folios</b>	<b>32 FOLIOS INCLUIDOS:</b> <u>CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON LAS FIRMAS DE LOS NEGOCIADORES DE LA EMPRESA CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTA Y LA FIRMAS DE LOS NEGOCIADORES DE "SINTHOL" EN ORIGINALES (30 FOLIOS), CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y</u>			



			<b>REPRESENTACIÓN LEGAL No. 3321000-1EE201633210000004683 DE FECHA 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016 EXPEDIDA POR LA DOCTORA CLARA MARIA CONTRERAS MANTILLA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL EN FOTOCOPIA (1 FOLIO), Y SOLICITUD DE FECHA 13 DE JULIO DE 2017 FIRMADA POR PRESIDENTE "SINTHOL" SECCIONAL BOGOTA EN ORIGINAL (1 FOLIO).</b>
--	--	--	---

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.

Anotación: El Presidente Seccional Bogotá SINTHOL, suministran de manera los datos relacionados con dirección, correo electrónico, teléfono corporativo. Además ratifica que la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo es de cinco (5) años, contado a partir del 1 de mayo de 2017 hasta el 30 de abril de 2022, aplica a 36 trabajadores y su ámbito de aplicación es de orden local. Igualmente notificara personalmente a la empresa CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPELROL BOGOTA del presente depósito.

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

  
**ADRIANA GUEVARA HERNANDEZ**  
Inspectora de Trabajo GACT

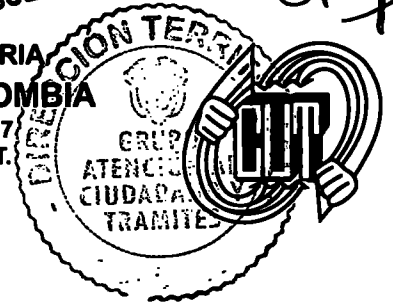
  
**ORLANDO ALFONSO PEREZ**  
El Depositante: Presidente Seccional Bogotá  
"SINTHOL"



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA  
GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA**

Personería Jurídica por Resolución No. 03488 de Octubre 16 de 1987  
Diario Oficial No. 38210 del Viernes 12 de Febrero de 1988 Filial CUT.  
NIT. 800.074.490-5

13 JUL 2017



Bogotá, D.C. 13 de julio de 2017

Señores:  
**Ministerio de Trabajo**  
Dirección Territorial Bogotá D, C.  
Ciudad,

Referencia: Deposito de convención colectiva de Trabajo:

De acuerdo con el asunto de la referencia me permito realizar el respectivo deposito de la convención colectiva de trabajo fruto del acuerdo entre la **CORPORACION CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA SINTHOL**, cuya vigencia es 01 de mayo de 2017, hasta el 30 de abril de 2022.

**Por lo anterior se allega en 31 folios**

Agradezco su ágil y oportuna gestión

Cordialmente,

  
**ORLANDO ALFONSO PEREZ**  
CC 91 284. 298 de Bucaramanga  
Presidente SINTHOL Seccional Bogotá

**Notificaciones: La Corporación Club Social y Deportivo Ecopetrol Bogotá Transversal 60 No 100-90 Barrio Pasadena en Bogotá D,C.**

**Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria gastronómica Hotelera y Turística de Colombia SINTHOL Transversal 60 No 100-90 Barrio Pasadena en Bogotá D,C.**

13 JUL 2017

32 3/

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA  
CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ Y EL  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA  
HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA SINTHOL  
2017-2022**



**CAPÍTULO I**

**FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE**

En Bogotá, a los doce (12) días del mes de Julio del año dos mil diez y siete (2017), se reunieron en el Salón Lacira, del segundo 2º- piso de las instalaciones de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ, ubicado en la Transversal 60 No. 100-90 de esta ciudad, las siguientes personas: Por una parte JAIME ZAPATA MEDINA, MARCOS EUGENIO CALDERÓN QUINTERO Y BRIGITTE URQUIJO HORTUA, quienes actúan en nombre y representación de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ. Por otra parte, ERICO ROJAS DÍAZ, ZULAY NIÑO GELVES, MISAEL HERNÁNDEZ BAUTISTA Y ORLANDO ALFONSO PEREZ, quienes actúan en nombre y representación de los trabajadores de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ, con el propósito de firmar la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO que regulará las relaciones laborales por el período comprendido entre el primero (1º) de mayo del año dos mil diez y siete (2017) y hasta el treinta (30) de abril del año dos mil veintidós (2022).

De esta manera, las personas arriba indicadas en calidad de representantes de las partes, ratifican los acuerdos definitivos sobre los distintos puntos acordados. Quedando así estipuladas en este documento todas las normas que rigen las relaciones laborales de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ, como empleador con los trabajadores a su servicio.,

Para todos los efectos a que haya lugar en este documento, en adelante la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ se denominará EL CLUB y el SINDICATO Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Turística de Colombia SINTHOL, se denominará el SINDICATO.

**ARTÍCULO PRIMERO -1º-. CAMPO DE APLICACIÓN.-** La Convención Colectiva de Trabajo que se suscribe como resultado de la Negociación del presente acuerdo, se aplicará íntegramente a todos los trabajadores de nómina del CLUB, de conformidad con el Artículo Cuatrocientos Setenta y uno (471) del Código Sustantivo del Trabajo, exceptuando de estos beneficios al Gerente o quien haga sus veces, a los Jefes de Unidad o quien haga sus veces y a los coordinadores o quien haga sus veces.

13 JUL 2017

33

4

En la factibilidad en que se creen nuevos cargos diferentes a los actualmente establecidos en el escalafón de la Actual Convención Colectiva de Trabajo, El CLUB definirá si son beneficiarios o no de la convención.



El CLUB se compromete a nombrar como negociadores de la parte empleadora a personas distintas de los beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo para futuras negociaciones colectivas.

**PARÁGRAFO.-** Los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán única y exclusivamente a los trabajadores con contrato a término indefinido.

**ARTÍCULO SEGUNDO -2º-. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN.-** Las partes acuerdan que la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá por cinco (5) años, contados a partir del primero (1º) de mayo de dos mil diecisiete (2017) hasta el treinta (30) de abril de dos mil veintidós (2022).

**ARTÍCULO TERCERO -3º-. DEFINICIÓN DE NÚCLEO FAMILIAR.-** Se considera núcleo familiar del trabajador: La esposa(o), compañera(o) permanente, hijos matrimoniales o extramatrimoniales y adoptivos menores de 25 años que estén solteros y que dependan económicamente del trabajador. En el caso de los trabajadores solteros, los padres que dependan económicamente de éste.

Para cada caso, el trabajador deberá aportar los siguientes documentos:

- Esposa(o) : Registro civil de matrimonio
- Compañera(o) : Declaración extrajuicio.
- Hijos : Registro civil de nacimiento.
- Padres : Registro civil de nacimiento del trabajador y declaración extrajuicio en el que se manifieste la dependencia económica de éste.

## CAPÍTULO II

### GARANTIAS, RELACIONES Y AUXILIOS SINDICALES

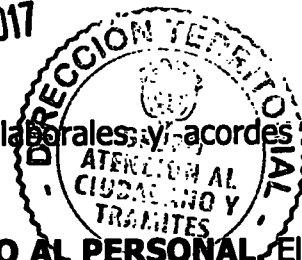
**ARTÍCULO CUARTO -4º-. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO Y LAS ENTIDADES A LAS CUALES SE HALLE AFILIADO.-** La Corporación CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ, o como se denomine en el futuro, en adelante EL CLUB, reconoce al SINDICATO Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Turística de Colombia, SINTHOL, o como se denomine en el futuro el nombre del SINDICATO que se afilie siempre y cuando estén debidamente autorizados por el Ministerio del Trabajo y a su Seccional de Bogotá, D.C., y a las entidades de segundo y tercer grado a las cuales se halle afiliado y/o a las que luego se afilie, como representante de los trabajadores

er  
2  
4/7/17

13 JUL 2017

34  
5

sindicalizados al servicio del CLUB, para todos los efectos laborales y acordes a las disposiciones legales vigentes.



**ARTÍCULO QUINTO -5º-. NO REPRESALIAS, BUEN TRATO AL PERSONAL.** El CLUB no ejercerá ninguna clase de represalias contra la Comisión Negociadora, la Comisión de Reclamos y en general contra todo el personal; no ejercerá presión ni pondrá obstáculos para la libre afiliación de los trabajadores al SINDICATO, es decir, que respetará la libertad de asociación al organismo sindical, tal como lo señala la Constitución Política de Colombia en su Artículo 39, el Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 353 y 354 y el Código Penal en su Artículo 200. Igualmente, el CLUB se compromete a dar estricto cumplimiento en lo que se refiere al respeto y buen trato al personal a su servicio e impartirá órdenes para que tanto directivos como personal de administración, contratistas y funcionarios del CLUB den buen trato, manteniendo así la armonía que debe existir entre el Empleador y los Trabajadores.

De igual manera la Junta Directiva y la Administración del CLUB velarán por el respeto del asociado y los usuarios para con los trabajadores del CLUB, en concordancia con lo contemplado en los Estatutos del CLUB y el Reglamento disciplinario dispuesto para tal fin.

En los casos en que el trabajador deba rendir un informe motivado por agresión verbal o física entre Asociados, el trabajador del CLUB que se vea involucrado no será removido ni desmejorado y no se tomará ninguna represalia en contra del mismo por este hecho.

En los casos que tengan que ver con lo dispuesto en este artículo, el SINDICATO SINTHOL y la Comisión de Reclamos dirimirán el caso a que haya lugar con la Comisión Disciplinaria de la Junta Directiva del CLUB o quien haga sus veces.

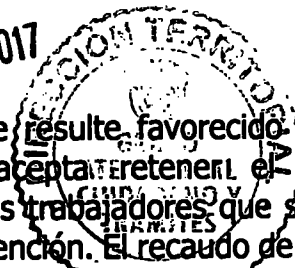
De acuerdo con lo anterior, para la calificación del desempeño laboral del trabajador no se tomará ninguna decisión en contra del mismo, mientras que no se haya dirimido y definido el caso ante la Comisión Disciplinaria o quien haga sus veces.

**ARTÍCULO SEXTO -6º-. SUMINISTRO AL SINDICATO SINTHOL DE LA NÓMINA DE SALARIOS.-** El CLUB suministrará la nómina general de salarios del personal sindicalizado y del que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, debidamente actualizada, una vez ésta haya sido suscrita.

**ARTÍCULO SÉPTIMO -7º-. DESCUENTOS DEL PRIMER MES DE SALARIO. DESCUENTOS CUOTAS SINDICALES.-** El CLUB acepta y se compromete para con el SINDICATO Nacional de Trabajadores SINTHOL, Seccional Bogotá D.C., a retener el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que se decreten, a todos los afiliados a esta Organización Sindical, según planilla de descuento que hará llegar a la Pagaduría de esta Institución. De igual manera, se aplica lo establecido en los artículos 12 y 13 del Decreto 1373 del 26 de mayo de 1.966, reglamentario del Decreto Ley 2351 del 4 de septiembre de

3  
Handwritten signature

13 JUL 2017



35  
6

1.965, Ley 48 de 1.968, para el personal no sindicalizado que resulte favorecido de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Así mismo, acepta retener el valor correspondiente a quince (15) días de aumento de salarios a los trabajadores que salgan favorecidos con tal beneficio por cada año de vigencia de la Convención. El recaudo de estos conceptos será entregado al SINDICATO SINTHOL Seccional Bogotá, D.C. En estas condiciones se determina que la cuota ordinaria será el equivalente al uno por ciento (1%) del salario básico que devengan los trabajadores mensualmente.

**ARTÍCULO OCTAVO -8º-. AUXILIO AL SINDICATO SINTHOL.** El CLUB reconocerá a favor de la organización sindical SINTHOL y para el primer año de vigencia de la convención, la suma de UN MILLON TREINTA Y NUEVE MIL SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$1.039.066). Para los demás años, el incremento de esta partida, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

Este valor será entregado al Tesorero titular de la citada Organización Sindical, a los treinta (30) días siguientes de la firma de la Convención Colectiva De Trabajo, para el primer año de vigencia; para los años siguientes, previa presentación de la respectiva solicitud de giro y se pagará en el mes de mayo.

**ARTÍCULO NOVENO -9º-. AUXILIO DE VIAJE PARA TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO.** El CLUB reconocerá a favor de los representantes de los trabajadores de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ, afiliados a la organización sindical SINTHOL y sus directivos, para el primer año de vigencia de la convención, la suma de SEIS MILLONES NOVENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$6.099.554). Para los demás años, el incremento de esta partida, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

Este valor será destinado para los gastos de viaje de los representantes del SINDICATO y que sean trabajadores de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPEPETROL BOGOTÁ y será entregado al Tesorero titular, a los treinta (30) días siguientes de la firma de la Convención Colectiva De Trabajo, para el primer año de vigencia; para los años siguientes, previa presentación de la respectiva solicitud de giro y se pagará en el mes de mayo.

**ARTÍCULO DÉCIMO -10º-. PERMISOS PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.-** El CLUB acepta conceder permisos, remunerados a aquellos trabajadores que se beneficien con la Convención, que resulten favorecidos y deseen capacitarse en cualquier área, ciencia o disciplina, en cursos de capacitación profesional, cultura general, sindicalismo o cooperativismo, que programen las respectivas entidades sindicales, cooperativas, SENA o la Corporación Nacional de Turismo, o quien haga sus veces.

Los trabajadores solicitarán los respectivos permisos con un tiempo no menor de tres (3) días hábiles de antelación a realizarse las capacitaciones, ante la Dirección de Recursos



13 JUL 2017



36

7

Humanos o quien haga sus veces, a fin de no entorpecer las labores a desempeñar en el CLUB.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** EL CLUB otorgará un auxilio económico sin incidencia salarial, hasta por veintidós (22) días por año de vigencia, de TREINTA Y CINCO MIL SEFECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$35.759) diarios, cuando los cursos que se realicen dentro de Bogotá, y para aquellos que se realicen fuera de Bogotá, otorgará CUARENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS M/CTE (\$42.912) diarios, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Para los demás años, el incremento de estos auxilios, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para trámites administrativos y permisos, serán hábiles los días lunes a viernes de ocho de la mañana a cinco de la tarde (8:00 a.m. a 5:00 p.m.).

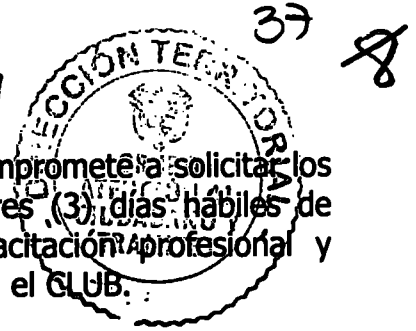
**ARTÍCULO ONCE -11º-. PERMISOS PARA LAS REUNIONES SINDICALES.-** Previa solicitud por escrito con dos (2) días hábiles de anticipación, EL CLUB concederá permiso sindical remunerado a sus trabajadores para realizar una (1) reunión cada mes, de ocho de la mañana a doce meridiano (8:00 a.m. a 12:00 m.), los días martes o miércoles y facilitará un espacio cubierto, cuando sean convocadas por sus representantes. De igual manera cuando el SINDICATO cite a asambleas generales en la sede del SINDICATO, sin que exceda de dos (2) asambleas por año, se concederá permiso para los días martes, cuando el lunes no sea festivo, previa solicitud con tres (3) días hábiles de anticipación. Cuando por razones de horario de los trabajadores deban descansar el día martes, se les trasladará su día de descanso obligatorio.

EL CLUB concederá permiso sindical remunerado para los dos (2) integrantes de la Comisión Paritaria de Reclamos que representen a los trabajadores al servicio de éste, por veinte (20) horas hábiles al mes, en la Sede del CLUB, para cumplir con sus funciones sindicales.

También se concederá permiso sindical remunerado a los integrantes de la Comisión Paritaria de Reclamos para atender citaciones de carácter sindical, para reuniones de junta directiva del SINDICATO SINTHOL, previa solicitud por escrito y pagará un auxilio económico hasta por 60 días por año de vigencia. El auxilio por día, para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, será de VEINTE MIL QUINIENOS TRES PESOS M/CTE (\$20.503), sin incidencia salarial, para cubrir gastos de alimentación y transporte. Para los demás años de vigencia, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

Así mismo, concederá permisos remunerados a los trabajadores sindicalizados que salgan elegidos para asistir a Congresos Departamentales, Juntas Nacionales e internacionales y por el tiempo que duren estos eventos.

13 JUL 2017



Por su parte, el SINDICATO SINTHOL, Seccional de Bogotá, se compromete a solicitar los respectivos permisos por escrito con un tiempo no menor de tres (3) días hábiles de antelación a realizarse los eventos culturales, congresos, capacitación profesional y cooperativismo, a fin de no entorpecer las labores a desempeñar en el CLUB.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2022, el CLUB concederá permiso sindical remunerado a tres (3) trabajadores del CLUB nombrados en la Junta Directiva del SINDICATO SINTHOL, y a un (1) trabajador del CLUB nombrado en la Junta Directiva del SINDICATO Nacional SINTHOL por un total de ciento veinte (120) días al año, y con un auxilio económico diario por persona de VEINTE MIL QUINIENTOS TRES PESOS M/CTE (\$20.503), sin incidencia salarial, previa solicitud por escrito con tres (3) días hábiles de anticipación, para asistir a las reuniones de Junta Directiva organizadas por el SINDICATO SINTHOL o para atender citaciones de carácter sindical. Para los demás años de vigencia, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

**ARTÍCULO DOCE -12º-. PERMISO SINDICAL REMUNERADO PARA LA COMISIÓN REDACTORA Y NEGOCIADORA.** El CLUB concederá permiso sindical remunerado de tiempo completo por seis (6) días calendario a la Comisión Redactora del próximo Pliego de Peticiones, elegida por los trabajadores, la cual estará integrada por dos (2) trabajadores. De igual forma el CLUB concederá permiso remunerado y de tiempo completo a la Comisión Negociadora del próximo Pliego de Peticiones integrada por cuatro (4) trabajadores, por un término de ocho (8) días calendario, contados antes del inicio de la negociación y hasta la firma de la misma.

El CLUB otorgará un auxilio económico por valor de VEINTICINCO MIL PESOS M/CTE (\$25.000) diarios, sin incidencia salarial a los dos (2) integrantes de la Comisión Redactora, por los seis (6) días calendario y a los cuatro (4) miembros de la Comisión Negociadora, por ocho (8) días calendario antes de la iniciación de la negociación.

Así mismo, se otorgará un auxilio de SETENTA MIL PESOS M/CTE (\$70.000) diarios, sin incidencia salarial, a cada uno de los cuatro (4) miembros de la Comisión Negociadora, durante el tiempo que dure la etapa de negociación directa de la nueva Convención, hasta la firma de la misma, siempre y cuando se realice en esta etapa. Este será un único auxilio y reemplaza el pactado en los años anteriores en el acta de garantías que se suscribe al inicio de la negociación.

El SINDICATO solicitará por escrito el permiso sindical a que se refiere este Artículo, con una antelación de diez (10) días calendario. Igualmente, cuando las Comisiones se reúnan en las instalaciones del CLUB, éste suministrará el servicio de alimentación a cada uno de los integrantes, de acuerdo a los horarios.

**ARTÍCULO TRECE -13º-. ÁREA DE FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.** El CLUB mantendrá un área y o espacio adecuado para el funcionamiento del SINDICATO que estará

em  
6  
Jul

13 JUL 2017



dotada de muebles y enseres, computador portátil, impresora multifuncional, conexión internet y línea telefónica.

### CAPÍTULO III

## ESCALAFÓN, CONTRATACION, ASCENSOS, REEMPLAZOS, SALARIOS Y PRESTACIONES EXTRALEGALES

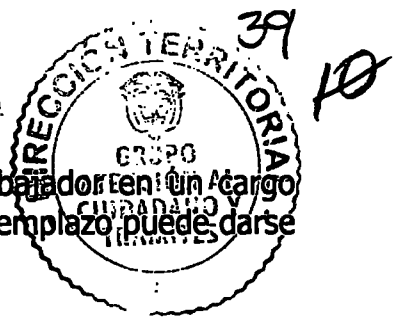
**ARTÍCULO CATORCE -14º-. ESCALAFÓN, ASCENSOS, REEMPLAZOS TEMPORALES, TRASLADOS TRANSITORIOS Y LLENO DE VACANTES-**. A partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2022, el CLUB se compromete a mantener el siguiente escalafón, compuesto por los niveles y cargos, cuya remuneración se determina a la fecha así:

### ESCALAFON

Numero Cargos	Nivel	Nombre Cargos	Salario Básico 2017
2	17	LIDER 2	\$ 2,671,176
6	16	LIDER 1	\$ 2,596,107
1	15	SUPERVISOR 5	\$ 2,360,848
1	14	TÉCNICO 5	\$ 2,162,155
1	13	SECRETARIA GERENCIA	\$ 2,013,305
1	13	TÉCNICO 4	\$ 2,013,305
1	12	TÉCNICO 3	\$ 1,937,637
1	11	MAITRE	\$ 1,862,163
2	11	SUPERVISOR 4	\$ 1,862,163
1	10	SUPERVISOR 3	\$ 1,787,094
1	9	INSTRUCTOR DEPORTIVO 2	\$ 1,735,854
2	8	SUPERVISOR 2	\$ 1,710,777
1	7	TECNICO 2	\$ 1,635,710
3	6	SUPERVISOR 1	\$ 1,514,340
1	5	TECNICO 1	\$ 1,466,646
5	4	CAJERO BARMAN	\$ 1,456,260
3	3	AUXILIAR MANTENIMIENTO	\$ 1,439,272
2	2	ASEADORA	\$ 1,398,295
1	1	MENSAJERO	\$ 1,317,125

### 1. REEMPLAZOS:

13 JUL 2017.



Se entiende por reemplazo la sustitución temporal que hace un trabajador en un cargo distinto de aquel que venía desempeñando dentro del escalafón. El reemplazo puede darse dentro del mismo nivel o en uno superior.

Para los cargos que tengan que ver con el servicio a los asociados (deportes, eventos y alimentos y bebidas), el CLUB efectuará los reemplazos transitorios ocasionados por vacaciones, enfermedad, licencia, permisos, suspensión o cualquier otra circunstancia. El CLUB efectuará reemplazo en un término de hasta tres (3) días.

**1.1. Reemplazo dentro del mismo nivel:** No modifica su ingreso salarial.

**1.2. Reemplazo dentro de un nivel superior:** Todo trabajador que realice funciones de cargos de superior nivel o categoría, recibirá la remuneración correspondiente del cargo que reemplace y por el tiempo que dure dicho encargo.

Los reemplazos en cargos de mayor nivel no serán superiores a tres (3) meses. Una vez cumplido este término, el trabajador quedará automáticamente nombrado en propiedad en el cargo reemplazado, con la asignación salarial que le corresponda por dicho nombramiento, salvo que el trabajador reemplazado se encuentre ausente por enfermedad, licencia, vacaciones o suspensión disciplinaria.

Se establecerán ocho (8) días como período de inducción al nuevo cargo. Si el reemplazo es inferior a ocho (8) días, la administración y el trabajador que vaya a efectuar el reemplazo, acordarán el plazo de inducción.

## **2 TRASLADOS:**

Es el movimiento de personal en sentido horizontal o lateral hacia cargos de igual nivel al cargo asignado originalmente. Los traslados se harán oficialmente y no generarán modificación salarial.

## **3 ASCENSOS:**

Se entiende por ascenso o promoción, el movimiento en sentido vertical ascendente hacia los cargos que requieran de mayor grado de conocimientos, habilidad o experiencia y que implican mayor responsabilidad, es decir, hacia cargos de mayor nivel en el escalafón, agotando el procedimiento que para tal fin se establezca para el cubrimiento de vacantes o de nuevos cargos creados por cualquier dependencia del CLUB.

**3.1. Procedimiento:** Cuando se presente una vacante definitiva o se cree un nuevo cargo que se enmarque dentro del escalafón, se efectuará el concurso convocado por la Administración del CLUB, en donde se indicará claramente el perfil requerido para el

13 JUL 2017



correspondiente cargo. Dentro de dicho concurso el CLUB dará prelación a los trabajadores mejor capacitados y que se encuentren en igual o inferior nivel.

La convocatoria será pública y con una anticipación de tres (3) días hábiles a la realización del concurso, dando con esto suficiente oportunidad a los aspirantes para enterarse e inscribirse. De esta convocatoria se enviará copia a los Representantes de los Trabajadores de la Comisión Paritaria de Reclamos y al SINDICATO SINTHOL.

**3.2. Factores y puntajes:** Se tendrá en cuenta: nivel, antigüedad, estudios realizados, prueba académica y práctica.

**A. Nivel:** Si el aspirante está desempeñando un cargo en nivel igual recibirá diez (10) puntos.

**B. Antigüedad:** Un punto y medio por cada año cumplido de antigüedad en la Empresa, o fracción mayor de diez (10) meses, sin exceder de quince (15) puntos.

**C. Estudios realizados:** Se tendrá en cuenta aquellos estudios realizados por cuenta del aspirante o los brindados por EL CLUB, asignándose el siguiente puntaje: a) Cinco (5) puntos por estudios brindados por EL CLUB o el SINDICATO SINTHOL que tengan relación directa con el cargo vacante. b) Diez (10) puntos por estudios secundarios. c) Quince (15) puntos por carrera intermedia d) Veinte (20) puntos por carrera profesional terminada y aprobada e) Veinticinco (25) puntos por especializaciones terminadas y aprobadas.

**D. Prueba académica:** Tendrá una calificación máxima de veinte (20) puntos.

**E. Examen práctico:** Tendrá una calificación máxima de treinta (30) puntos.

El máximo puntaje que podrá obtener un aspirante al cargo será de cien (100) puntos. Se requiere un mínimo de setenta (70) puntos para ser realizado el ascenso.

El trabajador promovido o el que se designe para ocupar una vacante se encontrará en periodo de prueba de sesenta (60) días calendario, contados desde el primer día de haber sido asumido el nuevo cargo. Durante los primeros treinta (30) días se efectuará evaluación de desempeño. Si en los siguientes treinta (30) días su desempeño no satisface las necesidades de la Empresa, el trabajador regresará al cargo que ocupaba anteriormente o a otro de igual nivel o categoría del escalafón vigente.

En caso de crearse un nuevo cargo dentro de la planta de trabajadores escalafonados del CLUB, éste se llenará previo cumplimiento de requisitos establecidos (perfil del cargo), con trabajadores que se encuentren debidamente escalafonados en niveles o categorías inferiores a la del nuevo cargo.

13 JUL 2017



**PARÁGRAFO PRIMERO:** En caso de empate, sumados todos los anteriores factores, se preferirá al trabajador con mayor puntaje en el examen práctico.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Si una vez cumplido todo el procedimiento de ascensos ningún trabajador del CLUB obtiene el mínimo requerido (70 puntos), el CLUB quedará en libertad para llenar la vacante.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Reclamos de SINTHOL se reservan la facultad de verificar el procedimiento y puntajes efectuados por la Administración.

**ARTÍCULO QUINCE -15º-. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.** EL CLUB se compromete a continuar un programa de capacitación dirigido a mejorar las condiciones laborales que permitan el desarrollo individual y colectivo de todos los trabajadores, para lo cual serán tenidas en cuenta las sugerencias del SINDICATO.

**ARTÍCULO DIECISÉIS -16º-. CONTRATACIÓN DE PERSONAL.-** En caso de presentarse la renuncia o retiro de un trabajador por cualquier causa, el CLUB una vez efectuados los movimientos y nombramientos de acuerdo al escalafón vigente, proveerá con contrato a término indefinido el cargo en el cual se presente la vacante.

**ARTÍCULO DIECISIETE -17º-. ESTABILIDAD Y LABORES ORDINARIAS.-** EL CLUB se compromete durante la vigencia de la Convención a no entregar por ninguna circunstancia a terceros ninguno de los servicios que normalmente viene cumpliendo con administración directa, con el objeto de garantizar la estabilidad de los trabajadores.

**PARÁGRAFO.** Se exceptúan los servicios que actualmente se prestan a través del Restaurante Principal y la Caseta de Comidas Rápidas.

EL CLUB se compromete a no contratar con Empresas de Servicios Temporales cargos que estén en el escalafón y puedan ser desempeñados por personal del CLUB, con contrato a término indefinido, según procedimiento para ascensos y lleno de vacantes contemplados en el escalafón.

**ARTÍCULO DIECIOCHO -18º-. SALARIO MÍNIMO DE ENGANCHE.-** El salario mínimo de enganche para un trabajador, será el salario básico que rige para los de igual categoría u oficio para el cual sea contratado por el CLUB y que se encuentra determinado en el escalafón.

**ARTÍCULO DIECINUEVE -19º-. SALARIO BÁSICO.-** Se entenderá por salario básico el que se determine para cada categoría u oficio dentro de la tabla de escalafón.

10

13 JUL 2017



**ARTÍCULO VEINTE -20º-. SALARIO PROMEDIO.-** Se entenderá por tal, el que resulte de promediar la totalidad de los emolumentos constitutivos de salario, que el trabajador haya devengado durante el último año de servicio.

**ARTÍCULO VEINTIUNO -21º-. AUMENTO GENERAL DE SALARIOS.-** EL CLUB aumentará el salario básico a los trabajadores que se beneficien de la presente Convención, de la siguiente manera: Para el primer año de vigencia, el incremento será del SIETE POR CIENTO (7%) sobre los salarios básicos que regían a 31 de diciembre del 2016. Igualmente se reconocerá un Bono por productividad equivalente al 0,25%, pagadero el 30 de enero del año 2018, liquidado sobre los salarios básicos que regían a 31 de diciembre del 2016, siempre y cuando se cumpla con los objetivos de desempeño que se pacten. Se considerará como objetivo de desempeño a cumplir para el año 2017, el trabajo terminado y validado sobre el escalafón convencional, tal y como se acuerda en esta Convención Colectiva de Trabajo.

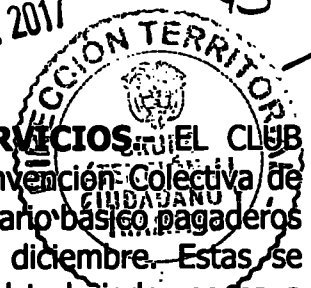
A partir del primero (1º) de enero y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de los años, Dos mil dieciocho (2018), Dos mil diecinueve (2019), dos mil veinte (2020), y dos mil veintiuno (2021), el incremento será del IPC a 31 de diciembre del año anterior, más 1 punto, sobre los salarios básicos que rijan a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Adicionalmente se reconocerá a los trabajadores, por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, a partir del año 2018, un Bono por productividad equivalente al 0,50% pagadero en el mes de marzo del año siguiente, bono que se liquidará sobre los salarios básicos que rijan a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. El reconocimiento para este bono de productividad tendrá como condición el cumplimiento del 90% del TBG Corporativo y del Acuerdo Individual de desempeño.

**ARTÍCULO VEINTIDÓS -22º-. PAGO DE SALARIOS-HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS.** EL horario de trabajo será de mínimo ocho -8- horas diarias y máximo de cuarenta y ocho (48) horas a la semana; cuando se causen horas extras después de su jornada de labor, EL CLUB cancelará extraordinariamente este valor; así mismo acepta reconocer el treinta y cinco por ciento (35%) de recargo nocturno para quienes laboren en esta jornada, acorde con el artículo ciento sesenta y ocho (168) del actual Código Sustantivo del Trabajo. De otra parte, reconocerá y cancelará los dominicales y festivos del personal a su servicio que labore esos días, de manera triple, de acuerdo con el artículo ciento setenta y nueve (179) del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley Cincuenta -50- de mil novecientos noventa (1990) en su artículo veintinueve (29).

Además, el CLUB acepta y se compromete a dar prelación a todos los trabajadores que se beneficien de la Convención, para que éstos laboren los días domingos y festivos, siempre que sean solicitados para el puesto que desempeñan. Igualmente, cuando por razones de servicio se haga necesario trabajar horas extras para los eventos que programe el CLUB, se consideren a todos los trabajadores en igualdad de condiciones.

13 JUL 2017

43



**ARTÍCULO VEINTITRÉS -23º-. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS.-** EL CLUB pagará a cada uno de sus trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, una prima extralegal consistente en veintiséis (26) días de salario básico pagaderos en junio, y veintiocho (28) días de salario básico pagaderos en diciembre. Estas se cancelarán conjuntamente con la prima legal de servicios. Cuando el trabajador no haya laborado el semestre completo se le cancelará proporcionalmente al tiempo de servicios.

Esta prima constituye salario y se computará como tal para liquidar prestaciones.

**ARTÍCULO VEINTICUATRO -24º-. PRIMA DE VACACIONES.-** EL CLUB pagará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo una prima de vacaciones equivalente a veintiocho (28) días de salario básico, por año de servicios o fracción.

Esta prima constituye salario y se computará como tal para liquidar prestaciones.

**ARTÍCULO VEINTICINCO -25º-. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.-** EL CLUB reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, con contrato a término indefinido, una bonificación en dinero y permisos remunerados de acuerdo al siguiente plan quinquenal:

Por cinco (5) años de antigüedad: once (11) días de salario promedio y tres (3) días de permiso remunerado.

Por diez (10) años de antigüedad: trece (13) días de salario promedio y cuatro (4) días de permiso remunerado.

Por quince (15) años de antigüedad: diecisiete (17) días de salario promedio y cinco (5) días de permiso remunerado.

Por veinte (20) años de antigüedad: veintidós (22) días de salario promedio y seis (6) días de permiso remunerado.

Por Veinticinco (25) años de antigüedad: veintisiete (27) días de salario promedio y seis (6) días de permiso remunerado.

Por treinta (30) años de antigüedad: treinta (30) días de salario promedio y siete (7) días de permiso remunerado.

Por treinta y cinco (35) años de antigüedad: treinta y tres (32) días de salario promedio y ocho (8) días de permiso remunerado.

12



13 JUL 2017



Esta bonificación tendrá plena incidencia salarial y se cancelará en la quincena en la cual se cause el derecho.

**PARÁGRAFO.-** Los días de permiso remunerado de los que habla este artículo se acumularán y tomarán con el disfrute efectivo de las vacaciones.

**ARTÍCULO VEINTISÉIS -26º-. BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN.-** A la jubilación de sus trabajadores EL CLUB les pagará una bonificación liquidada en días de salario y de acuerdo con la antigüedad así:

A los Quince (15) años o menos de servicios: Dieciocho (18) días de salario promedio.

A los Dieciséis (16) años de servicios: Diecinueve (19) días de salario promedio.

A los Diecisiete (17) años de servicios: Veinte (20) días de salario promedio.

A los Dieciocho (18) años de servicios: Veintiún (21) días de salario promedio.

A los diecinueve (19) años de servicios: Veintidós (22) días de salario promedio.

A los Veinte (20) años de servicios: Treinta y Tres días (33) días de salario promedio.

A los Veintiún (21) años de servicios: Treinta y Cuatro (34) días de salario promedio.

A los Veintidós (22) años de servicios: Treinta y Cinco (35) días de salario promedio.

A los Veintitrés (23) años de servicios: Treinta y seis (36) días de salario promedio.

A los Veinticuatro (24) años de servicios: Treinta y Siete (37) días de salario promedio.

A los Veinticinco (25) años de servicios: Cuarenta y Tres (43) días de salario promedio.

A los Veintiséis (26) años o más de servicios: Cuarenta y seis (46) días de salario promedio.

**ARTÍCULO VEINTISIETE -27º-. PERMISOS REMUNERADOS.-** EL CLUB concederá permiso remunerado a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, en los siguientes casos:

Cuando ocurriere el fallecimiento de su cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles y siete (7) días calendario si el deceso ocurriere fuera de Bogotá.

13 JUL 2017



Por el fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de afinidad, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles y si ocurriere fuera de Bogotá cinco (5) días hábiles.

Por calamidad doméstica: Cinco (5) días calendario.

Por matrimonio: Seis (6) días hábiles.

Por parto, aborto de la esposa o compañera permanente: Cinco (5) días hábiles.

Por compra de vivienda: Cinco (5) días hábiles, los cuales pueden ser tomados en forma fraccionada en un período máximo de seis (6) meses.

Estos permisos se deberán tomar en su totalidad en el momento del suceso, con excepción del permiso por compra de vivienda. Al finalizar el respectivo permiso el trabajador deberá presentar la documentación correspondiente para su legalización.

**ARTÍCULO VEINTIOCHO -28º-. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR.-** EL CLUB se compromete a no aplicar el descuento por el preaviso establecido en el numeral quinto (5º) artículo sexto (6º), ley cincuenta (50) de mil novecientos noventa (1990), ni el trabajador estará obligado a laborarlo cuando éste, en forma unilateral presente la terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando dicha renuncia se presente con una anticipación no menor a quince (15) días calendario.

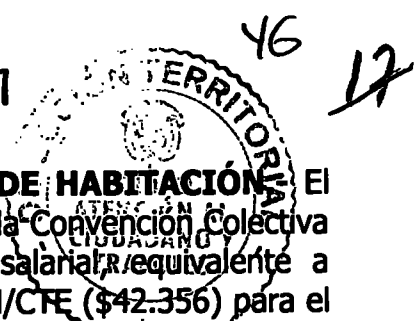
**ARTÍCULO VEINTINUEVE -29º-. ENGANCHE POR CONTRATACIÓN DE PERSONAL.-** A partir del 01 de mayo del 2013 cuando se requiera contratación de personal, el CLUB los contratará en forma directa y establecerá los salarios y se reconocerá las prestaciones de ley, sin los beneficios pactados en la Convención Colectiva de Trabajo; se les reconocerá a estos trabajadores la dotación de ley y adicionalmente se les venderá una comida diaria por valor de MIL PESOS M/CTE (\$1.000), se respetará el derecho de libre asociación de estos trabajadores.

#### CAPÍTULO IV

#### AUXILIOS

**ARTÍCULO TREINTA -30º-. AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE.-** EL CLUB pagará a los trabajadores que se beneficien de la Convención que por razones de servicio terminen su jornada laboral entre las 10:00 p.m. y las 8:00 a.m. un auxilio extralegal de transporte equivalente a VEINTIUN MIL CIENTO SESENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$21.166) diarios, para el primer año de vigencia de la Convención, con una incidencia salarial del cincuenta por ciento (50%). Para los demás años el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

13 JUL 2017



**ARTÍCULO TREINTA Y UNO -31º-. AUXILIO EXTRALEGAL DE HABITACIÓN.-** EL CLUB pagará mensualmente a cada trabajador que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio extralegal de habitación sin incidencia salarial, equivalente a CUARENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS M/CTE (\$42.356) para el primer año de vigencia de la Convención. Para los demás años de vigencia, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto. Este auxilio se cancelará proporcionalmente al trabajador que se retire o sea retirado del CLUB por cualquier causa. Se exceptúa de este pago a los trabajadores que se encuentren en suspensión disciplinaria o en licencia no remunerada. Este auxilio se pagará con retroactividad a partir del primero de enero de cada año.

**ARTÍCULO TREINTA Y DOS -32º-. AUXILIO PARA GASTOS DE ESTUDIO.-** EL CLUB pagará a cada trabajador que se beneficie de la Convención Colectiva de Trabajo y para cada hijo de su núcleo familiar que no haya cumplido veintiséis (26) años de edad, un auxilio educativo anual, de acuerdo al siguiente plan:

**Preescolar:** EL CLUB pagará un auxilio anual para matrícula, gastos de textos y útiles, por la suma de TRESCIENTOS SETENTA MIL DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$370.279), para el primer año. Para los demás años de vigencia, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

**Enseñanza Primaria:** EL CLUB pagará un auxilio anual para matrícula, gastos de textos y útiles, por la suma de SEISCIENTOS VEINTIUN MIL TRESCIENTOS CATORCE PESOS M/CTE (\$621.314), para el primer año de vigencia. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

**Enseñanza Secundaria:** EL CLUB pagará un auxilio para matrícula, gastos de textos y útiles, por la suma de OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$899.962), para el primer año de vigencia. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

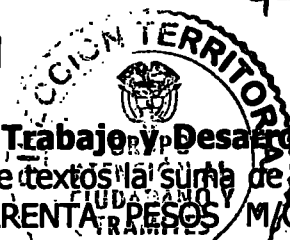
**PARÁGRAFO PRIMERO.** Estos auxilios se girarán, previa presentación de la Orden de Matrícula de la Institución educativa. Es de aclarar que el auxilio se girará a partir del mes de noviembre del año anterior, pero ello no exime al trabajador de la obligación de presentar posteriormente el certificado de estudio o documento equivalente de la institución donde se encuentre adelantando los estudios, antes de que se le gire el próximo auxilio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El trabajador y/o hijo beneficiario que no culmine con éxito su periodo escolar, perderá el beneficio del auxilio educativo para el periodo siguiente, no obstante, después de culminado con éxito el año lectivo repetido, podrá acceder nuevamente al referido auxilio.

A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom center of the page.

Handwritten initials "EM" and a signature "Yey" in black ink, located at the bottom right of the page.

13 JUL 2017



47 18

**Educación Media Técnico Profesional y Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano:** El CLUB pagará como auxilio para matrícula y gastos de textos la suma de UN MILLON CIENTO CUARENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CUARENTA PESOS M/CTE (\$1.146.240) anuales, es decir QUINIENTOS SETENTA Y TRES MIL CIENTO VEINTE PESOS (\$573.120) semestrales, durante el primer año de vigencia de la convención. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

**Estudios Universitarios de pregrado y Educación Media Técnico Profesional para el Trabajo y Desarrollo Humano cursado en Universidad:** El CLUB pagará como auxilio para matrícula y gastos de textos, de pregrado y Educación Media Técnico Profesional para el Trabajo y Desarrollo Humano cursado en Universidad, la suma de SEIS MILLONES DIEZ Y SIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO PESOS M/CTE (\$6.017.825) anuales, es decir TRES MILLONES OCHO MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS M/CTE (\$3.008.912) semestrales, durante el primer año de vigencia de la convención. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

**Estudios Universitarios de postgrado:** El CLUB otorgará hasta dos (2) auxilios anuales por la suma de SEIS MILLONES DIEZ Y SIETE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO PESOS M/CTE (\$6.017.825) anuales, es decir TRES MILLONES OCHO MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS M/CTE (\$3.008.912) semestrales, durante el primer año de vigencia de la convención, para matrícula y gastos de textos de postgrado, exclusivamente a los trabajadores, siempre y cuando la especialización o postgrado a realizar tenga relación con el Cargo, el Plan de Carrera o las Funciones que desempeñe en ese momento el trabajador al interior del CLUB, Para los demás años, el incremento de este auxilio será del IPC del año anterior más el uno punto cinco por ciento (1,5%).

En el evento en que exista más de dos trabajadores postulados para ser beneficiarios del auxilio de postgrado, éste se adjudicará previa concertación entre las directivas del SINDICATO y la administración del CLUB, para lo cual se analizarán las condiciones específicas de cada uno de los postulados.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Los auxilios para Educación Media Técnico Profesional, Educación Para el Trabajo y Desarrollo Humano, Estudios Universitarios de pregrado, Educación Media Técnico Profesional para el Trabajo y Desarrollo Humano cursado en Universidad y Postgrado se girarán semestralmente, previa presentación de la Orden de Matrícula de la Institución educativa. Es de aclarar que el auxilio para el primer semestre de cada año, se girará a partir del mes de noviembre del año anterior. El trabajador deberá presentar el certificado de estudio o documento equivalente de la institución donde él y/o el hijo beneficiario se encuentre adelantando los estudios, antes de que se le gire el próximo auxilio.

**PARÁGRAFO CUARTO:** El trabajador o hijo beneficiario que no culmine con éxito el semestre, perderá el beneficio del auxilio educativo para el periodo siguiente, no obstante,

13 JUL 2017



después de culminado satisfactoriamente el semestre repetido, podrá acceder nuevamente al referido auxilio.

**PARÁGRAFO QUINTO:** los auxilios por concepto de Educación Media Técnico Profesional y estudios universitarios se concederán hasta por un (1) programa técnico o tecnológico y una (1) carrera universitaria de pregrado y comprenderán un máximo de los semestres indicados para cada programa o carrera, para lo cual el trabajador deberá aportar un certificado expedido por la entidad educativa donde indique el número de semestres en el programa educativo elegido por el trabajador y/o beneficiario, según sea el caso.

En el evento en que el trabajador o hijo beneficiario, opte por cambiar de programa de pregrado, el auxilio sólo se concederá hasta un máximo de diez (10) semestres. El auxilio para el estudio de pregrado para Medicina será hasta de doce (12) semestres.

**ARTÍCULO TREINTA Y TRES -33º-. AUXILIO POR INCAPACIDAD MÉDICA.-** Cuando el trabajador sea incapacitado por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado, hasta por ciento ochenta (180) días, el CLUB le pagará con el salario completo reportado a la EPS o ARL en el mes inmediatamente anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad. Igualmente cuando la EPS o ARL, una vez cumplidos los ciento ochenta (180) días, extienda la incapacidad al trabajador por noventa (90) días más, el CLUB pagará dicha incapacidad siempre que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos por la EPS o ARL para el pago de la misma. En el evento en que después de ciento ochenta (180) días de incapacidad del trabajador, la EPS o ARL no autorice el pago a través de cruce de cuentas, el trabajador reembolsará el valor pagado por la incapacidad al CLUB. Si pasado este tiempo el trabajador no cumple con los requisitos de ley para la obtención de la Pensión de Invalidez, por parte de la EPS si es enfermedad general o por parte de la ARL si es enfermedad profesional o accidente de trabajo, el CLUB pagará al trabajador, el valor de la incapacidad hasta que el mismo se reintegre a laborar o se pensione por invalidez, reservándose el derecho a repetir contra la entidad correspondiente.

EL CLUB reconoce y se compromete a pagar con el salario básico del trabajador, los (3) primeros días de incapacidad que la EPS, ARL o el médico del área protegida expida a los trabajadores.

Cuando la incapacidad supere los tres (3) días y sea otorgada por un médico particular, el CLUB tramitará la transcripción a la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Cuando se presenten accidentes de trabajo a uno o a varios trabajadores del CLUB, éste suministrará el transporte hasta las instalaciones de la EPS o ARL.

**ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO -34º-. AUXILIO POR PARTO O ABORTO.-** EL CLUB pagará un auxilio económico sin incidencia salarial por parto o aborto de la trabajadora, esposa o compañera permanente del trabajador, de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000)

Er  
17  
Jul  
19

13 JUL 2017



para el primer año de vigencia de la Convención y para cada uno de los demás años, incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

**ARTÍCULO TREINTA Y CINCO -35º-. AUXILIO PARA APARATOS ORTOPÉDICOS.-** El CLUB pagará, previa presentación de factura, el cincuenta por ciento (50%) del valor de los aparatos ortopédicos que sean formulados al trabajador por la EPS o ARL y que no los cubra ésta, con excepción de silla de rueda y prótesis. Igualmente pagará el cincuenta por ciento (50%) del costo de alquiler de silla de ruedas, caminador y muletas, previa presentación de la factura.

**ARTÍCULO TREINTA Y SEIS -36º-. AUXILIO PARA ANTEOJOS.-** EL CLUB pagará a los trabajadores y a su núcleo familiar, un auxilio para anteojos o lentes de contacto que le sean formulados por los facultativos de la EPS o ARL en la cual se encuentren afiliados o por un Optómetra Profesional, cada vez que se presente cambio en la fórmula, por valor de CUATROCIENTOS CUARENTA MIL DOSCIENTOS QUINCE PESOS M/CTE (\$440.215) para el primer año. Para los demás años de vigencia, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si la EPS o ARL remite al trabajador con el especialista, y le otorga la cita médica con una fecha superior a diez (10) días calendario posteriores a su solicitud, EL CLUB auxiliará al trabajador con la suma de CUARENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$45.000.00) para cada año de vigencia de la convención en cada caso, para que éste recurra a otro Optómetra Profesional, (siempre y cuando certifique el no otorgamiento de la cita en el término enunciado anteriormente). EL CLUB girará el valor correspondiente directamente al optómetra.

EL CLUB hará el giro directamente a la óptica o profesional que preste el servicio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En el evento en que un trabajador opte por realizarse una operación en aras de dejar de utilizar anteojos, el CLUB reconocerá un auxilio de hasta UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS (\$1'500.000) para el primer año. Para los demás años de vigencia, el incremento de este préstamo será del IPC del año anterior más un (1) punto. El trabajador no podrá recibir el auxilio de anteojos durante los siguientes tres (3) años.

Los auxilios a que hace referencia este artículo son sin incidencia salarial.

**ARTÍCULO TREINTA Y SIETE -37º-. AUXILIO NAVIDEÑO.-** Dentro de los primeros cinco (5) días del mes de diciembre, EL CLUB reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo la suma de VEINTINUEVE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$29.354.482) para el primer año de vigencia de la convención. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más uno punto cinco por ciento (1,5%). Este auxilio no tendrá incidencia salarial y el valor se dividirá en partes iguales entre

13 JUL 2017



los beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, en cuentas individuales para cada trabajador, siempre y cuando este labore durante los 12 meses del año de vigencia del auxilio. De no ser así, la distribución para dicho trabajador será proporcional al número de meses trabajados en el año.

La suma a que tiene derecho cada trabajador en su cuenta individual solo se podrá retirar a la terminación del respectivo contrato de trabajo.

El Club y el Sindicato reglamentarán este auxilio e incluirán lo relacionado con la vigencia, condiciones, posibles aportes adicionales del trabajador, la entidad en la que se efectuarán los depósitos, entre otros.

Es de aclarar que este artículo, comprende el rubro que se destinaba para la celebración de los cumpleaños, el día del amor y la amistad y las actividades de fin de año de los empleados y su núcleo familiar.

## CAPÍTULO V

### CRÉDITOS Y OTROS BENEFICIOS

**ARTÍCULO TREINTA Y OCHO -38º-. CRÉDITO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA PERSONAL Y FAMILIAR.-** EL CLUB otorgará a los trabajadores que se beneficien de la convención, un préstamo por calamidad doméstica, hasta ocho (8) salarios básicos mensuales del trabajador. Este préstamo se otorgará sin interés y se descontará en cuotas mensuales correspondientes al ocho por ciento (8%) del salario básico, a partir de la vigencia de la presente Convención.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Se considera calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como la pérdida o afectación del derecho fundamental a la vivienda, la enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para que se otorgue este crédito, el trabajador deberá presentar la documentación de soporte que compruebe cada caso.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Para la obtención de un nuevo crédito, el trabajador deberá estar a paz y salvo por esta línea de crédito.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Si el descuento por concepto de crédito afectare el salario mínimo convencional del enganche del trabajador, las cuotas se descontarán de los demás beneficios legales o convencionales pactados, en el mismo porcentaje de las cuotas que se acumularan.

13 JUL 2017



**PARÁGRAFO QUINTO:** Una vez cancelado el treinta y cinco por ciento (35%) del crédito, EL CLUB condonará el veinte por ciento (20%) del valor del mismo, como viene pactado en anteriores convenciones.

**ARTÍCULO TREINTA Y NUEVE -39º-. CRÉDITO POR ATENCIÓN ODONTOLÓGICA.-**

EL CLUB otorgará a cada trabajador que se beneficie de la Convención, con su núcleo familiar, un préstamo para cubrir la atención odontológica en cuantía de DOS MILLONES QUINIENTOS NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$2.509.000), para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Para los demás años, el incremento de este crédito será del IPC del año anterior más un (1) punto.

Del salario básico mensual del trabajador se descontará el dos por ciento (2%), en cuotas quincenales. Para la obtención de un nuevo préstamo, el trabajador deberá estar a paz y salvo por esta línea de crédito.

Una vez cancelado el treinta y cinco por ciento (35%) del crédito, EL CLUB condonará el cuarenta por ciento (40%) del valor del mismo.

Adicionalmente se concederá un préstamo no condonable por la suma de \$1.500.000, para tratamientos odontológicos no estéticos, para el primer año de vigencia. Esta suma se ajustará en el IPC a 31 diciembre del año anterior más un (1) punto, para cada año de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Del salario básico mensual del trabajador se descontará el dos por ciento (2%), en cuotas quincenales. Para la obtención de un nuevo préstamo, el trabajador deberá estar a paz y salvo por esta línea de crédito.

EL CLUB inscribirá los servicios de entidades o profesionales en odontología, quienes atenderán a los trabajadores con su núcleo familiar, que soliciten esta línea de crédito y el giro se efectuará directamente por EL CLUB a esta entidad o profesional.

**ARTÍCULO CUARENTA -40º-. CRÉDITO INICIAL PARA VIVIENDA.-** El CLUB otorgará hasta un (1) préstamo de vivienda, por año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2022, a los trabajadores que se beneficien de la misma, y sobre la base que se adquiere el derecho a los cinco (5) años de antigüedad, para la compra de vivienda o lote, construcción o ampliación de la vivienda, liberación de hipoteca de vivienda o lote. Este préstamo se dará por una sola vez a cada trabajador beneficiario y la adjudicación será por estricto orden de antigüedad.

El monto de cada préstamo será el equivalente a treinta (30) salarios básicos del trabajador, pagaderos en ocho (8) años, en cuotas mensuales correspondientes al ocho por ciento (8%) del salario básico del trabajador, con un interés anual del seis por ciento (6%) sobre saldos. Se descontará el noventa y cinco por ciento (95%) de las cesantías generadas en el trimestre. El Reglamento de Vivienda se actualizará en concordancia con lo anteriormente pactado incluyendo que el seguro de vida deudores de vivienda será cancelado por partes



13 JUL 2017



iguales entre el trabajador y el CLUB, aclarando que al personal que se jubile y/o pensionere, no se les cambiaran las condiciones del crédito adquirido.

**PARÁGRAFO:** Si el descuento por concepto de crédito afectare el salario mínimo convencional del enganche del trabajador, las cuotas se descontarán de los demás beneficios legales o convencionales pactados, en el mismo porcentaje de las cuotas que se acumularen.

**ARTÍCULO CUARENTA Y UNO -41º-. CRÉDITO COMPLEMENTARIO PARA VIVIENDA.-** El CLUB otorgará dos (2) préstamos de vivienda, por año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2022, a quienes se beneficien de la Convención, para mejoras locativas, cambio de vivienda, construcción o ampliación de la vivienda, liberación de hipoteca de vivienda o lote. Para tener derecho a este préstamo, el trabajador debe haber cancelado totalmente el préstamo de vivienda descrito en el artículo 40.

El monto de cada préstamo será el equivalente a veinte (20) salarios básicos del trabajador, pagaderos en ocho (8) años, en cuotas mensuales correspondientes al ocho por ciento (8%) del salario básico del trabajador, con un interés anual del seis por ciento (6%) sobre saldos.

**PARÁGRAFO:** Si el descuento por concepto de crédito afectare el salario mínimo convencional del enganche del trabajador, las cuotas se descontarán de los demás beneficios legales o convencionales pactados, o de sus prestaciones sociales en el mismo porcentaje de las cuotas que se acumularen.

**ARTÍCULO CUARENTA Y DOS -42º-. SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN.-** EL CLUB suministrará a sus trabajadores alimentación de buena calidad con menús balanceados. Para el suministro de alimentación se tendrán en cuenta los siguientes horarios:

**DESAYUNO:** A quienes inicien labores a más tardar a las siete de la mañana (7:00 a.m.), o antes, de lunes a viernes, y para quienes inicien labores los sábados, domingos y festivos a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) o antes. EL CLUB suministrará desayuno hasta las ocho de la mañana (8:00 a.m.).

**ALMUERZO:** A quienes inicien o estén laborando a la una de la tarde (1:00 p.m.) y a quienes tengan jornada dividida.

**CENA:** A quienes inicien labores o estén laborando a las ocho de la noche (8:00 p.m.)

**REFRIGERIO:** A quienes inicien labores o estén laborando a las once de la noche (11:00 p.m.)

**PARÁGRAFO.-** Las partes acuerdan fijar la incidencia salarial por el derecho a la alimentación contemplada en este artículo, en la suma de SETECIENTOS CUARENTA PESOS

13 JUL 2017



M/CTE (\$740) diarios, valor que solo se tendrá en cuenta para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

**ARTÍCULO CUARENTA Y TRES -43º-. SUMINISTRO DE UNIFORMES Y AUXILIO PARA CALZADO.-** EL CLUB suministrará tres (3) dotaciones al año y con destino al uso en las labores contratadas a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo en los meses de abril, agosto y diciembre, en cada ocasión así:

**Personal de Aseo:** Dos (2) faldas o dos (2) pantalones en paño, dos (2) blusas en cada dotación. Un (1) impermeable y un (1) par de botas en caucho (se entregará en el mes de agosto de cada año).

**Auxiliares y Técnicos asignados al área de Mantenimiento:** Dos (2) chaquetas, dos (2) pantalones en jean, tres (3) camisetas manga larga. Un (1) impermeable y un (1) par de botas en caucho (se entregará en el mes de agosto de cada año).

**Supervisor 4 Asignado al área de Mantenimiento:** Dos (2) chaquetas y dos (2) pantalones en jean, tres (3) camisetas manga larga en cada dotación, un (1) impermeable y un (1) par de botas en caucho en el mes de agosto de cada año. Una vez al año una chaqueta térmica la cual se entregará en el mes de agosto de cada año.

**Maitre:** Dos (2) chalecos, dos (2) pantalones, una (1) corbata y dos (2) camisas (dos veces al año) y un (1) vestido de paño, una (1) camisa y un (1) corbatín una vez al año el cual se entregará en el mes de agosto de cada año.

**Cajeros Barman:** Dos (2) pantalones en paño, tres (3) camisas, dos (2) chalecos y dos (2) corbatines o corbatas en cada dotación.

**Mensajero:** Un (1) vestido de paño, dos (2) camisas y una (1) corbata.

**Instructores Deportivos:** Dos (2) camisetas, dos (2) pantalonetas, una (1) sudadera y una (1) cachucha.

**Personal Administrativo Oficina Femenino:** Un (1) vestido de paño (falda o pantalón) y dos (2) blusas.

**Personal Administrativo Masculino:** un (1) vestido de paño, dos (2) camisas y una (1) corbata.

**Personal Administrativo asignado al Gimnasio:** Un (1) vestido de paño (falda o pantalón) y dos (2) blusas, para dos dotaciones al año y una sudadera con 2 camisetas para la otra dotación.

13 JUL 2017



**Personal Administrativo asignado al Almacén:** Adicional a la dotación específica para el personal administrativo se darán dos batas al año.

**Auxilio para Calzado:** EL CLUB dará un auxilio para calzado a sus trabajadores en una cuantía de CIENTO TRECE MIL VEINTIOCHO PESOS M/CTE (\$113.028) para el primer año de vigencia de la convención. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto.

El suministro de los diversos implementos aquí señalados, se hará en cada una de las oportunidades a que se refiere el primer inciso de este artículo, la dotación será de buena calidad y teniendo en cuenta el oficio y área en la cual esté desempeñando el trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El SINDICATO nombrará dos (2) trabajadores que participarán en el proceso de selección de la calidad diseño y color de las dotaciones a que se refiere este artículo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los trabajadores que no destinen las dotaciones suministradas en las labores contratadas, perderán automáticamente el beneficio del presente artículo.

**ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO -44º-. SUMINISTRO DE UNIFORMES PARA LOS TRABAJADORES QUE CONFORMAN EQUIPOS DEPORTIVOS DEL CLUB.-** El Comité de Deportes estará integrado por un representante del CLUB designado por la Administración y un representante de los trabajadores que se benefician de la Convención, quienes fomentarán la práctica de actividades deportivas y la participación de los trabajadores del CLUB en los torneos, campeonatos o intercambios deportivos locales o en representación del CLUB o por invitación propia. EL CLUB pagará la inscripción y suministrará los uniformes de buena calidad, que constarán de camiseta, pantaloneta y medias, de acuerdo con la disciplina a participar.

**PARÁGRAFO.** EL CLUB facilitará las áreas deportivas e implementos para la práctica y realización de eventos deportivos que programe el Comité de Deportes los días lunes o martes cuando el lunes sea festivo y otorgará permiso para los trabajadores que laboren en estos días por tres (3) horas hábiles. Así mismo en estos días el CLUB permitirá el ingreso de la familia de sus trabajadores.

Los hijos de los trabajadores tendrán participación en fiesta del día de los niños que organice el CLUB para los Asociados.

**ARTÍCULO CUARENTA Y CINCO -45º-. DOTACIÓN OFICINAS, COMEDOR, ÁREAS DE TRABAJO Y SUMINISTRO DE ELEMENTOS.-** EL CLUB se compromete a mantener en buenas condiciones las oficinas, áreas de trabajo y el comedor de empleados. Igualmente dotará a sus trabajadores de los elementos de seguridad industrial, de acuerdo con cada modalidad, y de las herramientas necesarias en cada una de las áreas para el desarrollo de

13 JUL 2017



26  
55

sus actividades. Así mismo, el CLUB se compromete a cumplir lo establecido en la Ley para el correcto funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual presentará y ejecutará el cronograma de actividades a desarrollar. El CLUB se compromete a financiar el costo de dichos programas.

**ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS -46º-. PLAN DE PREVISIÓN EXEQUIAL TOTAL.-** El CLUB pagará el costo total de un plan intermedio de previsión exequial en RECORDAR S.A. u otra entidad legalmente establecida para el mismo fin, para los trabajadores que se beneficien de la Convención.

El CLUB pagará a todos los trabajadores que se beneficien de la Convención, cuando sobrevenga su muerte, la del cónyuge, compañera (o) permanente, los hijos y sus padres, un auxilio por defunción consistente en la suma de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$450.000), para el primer año de vigencia de la Convención. Para los demás años, el incremento de este auxilio, será del IPC del año anterior más un (1) punto,

Cuando sobrevenga la muerte de un trabajador beneficiario de la Convención y se requiera el traslado del cadáver a otro municipio dentro del territorio nacional, EL CLUB pagará el cien por ciento (100%), del excedente que no cubra el plan intermedio de previsión exequial (Recordar S.A. o la entidad que haga estas veces).

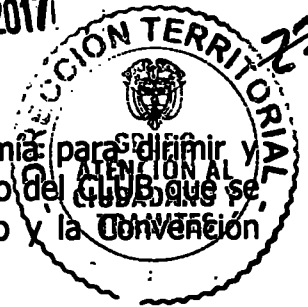
**PARÁGRAFO.-** EL CLUB seguirá contratando la póliza colectiva del seguro de vida que ampare a todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo. Dicha póliza colectiva será actualizada con el salario de cada trabajador y dada a conocer a los representantes de los trabajadores.

**CAPÍTULO VI  
COMISIÓN PARITARIA DE RECLAMOS, PROCEDIMIENTO PARA APLICAR  
SANCIONES Y OTROS.**

**ARTÍCULO CUARENTA Y SIETE -47º-. COMISIÓN PARITARIA DE RECLAMOS.-** La Comisión Paritaria de Reclamos estará integrada así: Dos (2) representantes del CLUB que serán designados por la Gerencia del Club, y dos (2) trabajadores sindicalizados nombrados por la Junta Directiva del SINDICATO SINTHOL, con base en una terna enviada por los trabajadores Sindicalizados del CLUB. La Comisión se reunirá cada treinta (30) días o cuando una de las partes lo considere necesario, para lo cual se cursará previamente comunicación escrita a la otra parte, informando las razones de la citación. La reunión se realizará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la citación.

Cualquier falta disciplinaria cometida por los trabajadores, que no sea analizada y dirimida por la Comisión Paritaria de Reclamos no será tenida en cuenta para efectos de despido o sanción.

13 JUL 2017



Los miembros de la Comisión Paritaria de Reclamos tendrán autonomía para definir y conciliar los diferendos de carácter laboral de los trabajadores al servicio del CLUB que se beneficien de la Convención, en cumplimiento del Reglamento Interno y la Convención Colectiva de Trabajo.

Los trabajadores nombrados en la Comisión gozarán del fuero sindical durante el tiempo que ejerzan sus funciones y ocho (8) meses más.

**ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO -48º-. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.-** Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido individual con justa causa, dentro del término de cuatro (4) días hábiles, contados a partir del día en que se cometió el hecho o de que se tuvo conocimiento del mismo, el CLUB notificará al trabajador por escrito y personalmente si concurriese efectivamente al sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos señalándole el lugar, día, hora y la causa por la cual ha de responder el trabajador citado. A esta diligencia puede asistir asesorado por la Comisión de Reclamos o dos (2) representantes del SINDICATO; dicha diligencia se deberá realizar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de la citación. En todo caso si en los cuatro (4) días hábiles contados a partir del día en que se cometió el hecho, el CLUB no notificase al trabajador, no podrá iniciar procedimiento, por lo cual el trabajador quedará libre de todo cargo por esos hechos.

Cumplida la diligencia de descargos o si el trabajador no se presenta a dicha diligencia, la Comisión Paritaria de Reclamos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, analizará las justificaciones o explicaciones dadas por el trabajador, exonerará de los cargos, impondrá la sanción o efectuará el despido si hubiese lugar a ello, previa valoración de las pruebas fehacientes allegadas al proceso para la aplicación de la sanción o el despido con justa causa.

De no llegarse a acuerdo en la Comisión Paritaria de Reclamos sobre exoneración, aplicación de sanción o despido con justa causa, el SINDICATO nombrará un representante para que en un término de tres (3) días hábiles analice y dirima la situación del trabajador con un representante nombrado por el Gerente del CLUB. De no llegarse a ningún acuerdo el CLUB dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, estará en libertad de aplicar el despido o la sanción acorde a la falta.

No surtirá efecto la sanción o despido que se imponga sin el cumplimiento del procedimiento anteriormente descrito.

Del procedimiento anterior se suscribirán actas las cuales serán firmadas por quienes en él intervengan, las decisiones, y/o acuerdos serán de obligatorio cumplimiento para las partes.

Si el trabajador afectado quedare inconforme con la sanción impuesta, quedará en libertad de poner su caso en conocimiento de la Jurisdicción Laboral Ordinaria.

Handwritten initials and date: 25 Jul

13 JUL 2017



**PARÁGRAFO.-** EL CLUB remitirá copia a la Comisión Paritaria de Reclamos y al SINDICATO CIUDADANO de toda carta que dirija a los afiliados de éste, relacionadas con llamadas de atención, citaciones a descargos, sanciones y despidos.


Para efecto de aplicar las sanciones a que hubiese lugar, la Comisión Paritaria de Reclamos analizará la hoja de vida del trabajador, teniendo en cuenta los últimos ocho (8) meses contados a partir de la fecha de la infracción hacia atrás; por tal motivo no se tendrán en cuenta las amonestaciones y sanciones que se hubiesen efectuado ocho (8) meses antes de la fecha en que se cometió la infracción que haya originado el llamado de atención o sanción.

Para efectuar un llamado de atención EL CLUB tendrá un plazo máximo de ocho (8) días contados a partir de la fecha en que se cometió el hecho, o de que se tuvo conocimiento del mismo. En la carta de llamado de atención se hará mención a que ésta no constituye sanción.

Cualquier falta disciplinaria cometida por los trabajadores, que no sea analizada y dirimida por la Comisión Paritaria, no será tomada en cuenta para efectos de sanción o despido.

**ARTÍCULO CUARENTA Y NUEVE -49º-. IMPRESIÓN Y ENTREGA DE LA CONVENCION.-**El CLUB se compromete a imprimir cincuenta (50) folletos de la nueva Convención que se entregará a cada uno de los trabajadores. Así mismo entregará al SINDICATO SINTHOL en medio magnético el texto a imprimir. En la portada llevará el logotipo del CLUB, del SINDICATO y la fecha de vigencia.

Por la **CORPORACION CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTÁ,**



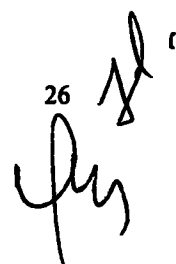
**JAIME ZAPATA MEDINA**



**MARCOS EUGENIO CALDERON QUINTERO**

**BRIGITTE URQUIJO HORTUA**

Por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA SINTHOL,**

26  


*Erico Rojas Diaz*  
ERICO ROJAS DIAZ

MISAE L HERNANDEZ BAUTISTA  
MISAE L HERNÁNDEZ BAUTISTA

13 JUL 2017  
*Zulay Niño Gelves*  
ZULAY NIÑO GELVES  
*Orlando Alfonso Pérez*  
ORLANDO ALFONSO PÉREZ

DIRECCIÓN TERRITORIAL  
GRUPO  
ATENCIÓN AL  
CIUDADANO Y  
TRÁMITES

29  
58

13 JUL 2017



**ACTA A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017 -2022 ENTRE LA CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTÁ Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA SINTHOL.**

En Bogotá, a los doce (12) días del mes de Julio del año dos mil diez y siete (2017), se reunieron en el Salón Lacira, del segundo 2º- piso de las instalaciones de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTÁ, ubicado en la Transversal 60 No. 100-90 de esta ciudad, las siguientes personas: Por una parte JAIME ZAPATA MEDINA, MARCOS EUGENIO CALDERÓN QUINTERO Y BRIGITTE URQUIJO HORTUA, quienes actúan en nombre y representación de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTÁ. Por otra parte, ERICO ROJAS DIAZ, ZULAY NIÑO GELVES, MISAEL HERNÁNDEZ BAUTISTA Y ORLANDO ALFONSO PEREZ, quienes actúan en nombre y representación de los trabajadores de la CORPORACIÓN CLUB SOCIAL Y DEPORTIVO ECOPETROL BOGOTÁ, con el propósito de firmar la Presente Acta a la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2022, suscrita el 12 de Julio del 2017. De esta manera, las personas arriba indicadas en calidad de representantes de las partes, acuerdan:

**1. LLENO DE VACANTES:**

Las Partes acuerdan la contratación por lleno de vacantes así:

- Sandra Páez como Supervisor 4.
- María Fernanda Parra como Cajero-Barman.
- Una vez la señora Luz Marina Sánchez, empiece a disfrutar de su jubilación, está vacante de aseo será ocupada por el Profesor Leonardo Forero como Instructor Deportivo 1 con una asignación salarial igual a la del Supervisor 1.

Este acuerdo está basado en:

- Existencia actual de dos vacantes.
- El cumplimiento por parte de las candidatas de las condiciones mínimas establecidas en el perfil del cargo.

**2. COMITÉ DE ESCALAFON**

Se acuerda realizar 4 reuniones al año del Comité de Escalafón, pero esté podrá realizar de común acuerdo reuniones extraordinarias. Los representantes del Sindicato en este Comité de Escalafón serán los miembros de la Comisión Paritaria de Reclamos.

Este Comité reglamentará todo lo concerniente a su funcionamiento, y los movimientos que se realicen durante el año 2017, tendrán una retroactividad a partir del 1 de mayo del 2017.

La primera reunión de este comité será un mes después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**3. CREDITO EDUCATIVO:**

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.



13 JUL 2017



Las partes acuerdan otorgar un crédito anual para Postgrado por valor de \$8.000.000, es decir \$4.000.000 semestrales, para los hijos de los trabajadores, sin intereses, el cual será reglamentado por las partes.

**4. DOS AUXILIOS PARA PREGRADO**

Las partes acuerdan otorgar dos auxilios semestrales para pregrado al señor Misael Hernández Bautista, con el fin de que su hija pueda culminar sus estudios, atendiendo las condiciones especiales que han sido expresadas por el trabajador, que serán desembolsados acorde con lo establecido en la CCT para este fin.

**5. PREGRADO ACADEMIA FERNANDO SOR**

Las partes acuerdan otorgar el auxilio semestral de pregrado que le queda pendiente de estudio, a la señora Rocío Pineda, con el fin de que su hijo pueda culminar sus estudios atendiendo las condiciones especiales que han sido expresadas por la trabajadora, que serán desembolsados acorde con lo establecido en la CCT para este fin.

**6. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

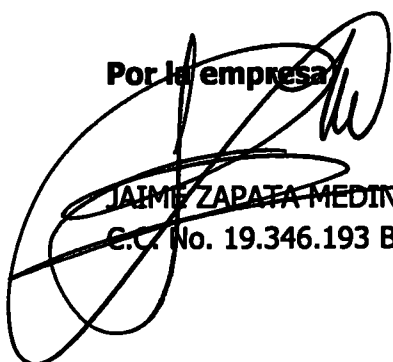
Las partes acuerdan el pago de una bonificación sin incidencia salarial y por una sola vez por la firma de la Convención Colectiva de Trabajo por valor de \$15.000.000 que será distribuido y pagado por el Club, por partes iguales a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo.


**7. AUXILIO ADICIONAL COMISIÓN NEGOCIADORA**

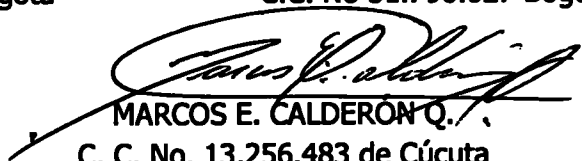
Las partes acuerdan adicionar \$10.000 diarios de transporte para cada negociador del Sindicato, solo para esta negociación, durante los 55 días de duración de este proceso.

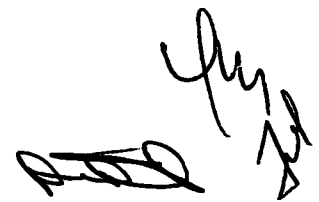
Se firma la presente acta el día 12 de julio de 2017 por las que en ella intervienen.

Por la empresa

  
JAIME ZAPATA MEDINA  
C.C. No. 19.346.193 Bogotá

  
BRIGITTE URQUIJO HORTUA  
C.C. No 51.796.027 Bogotá

  
MARCOS E. CALDERÓN Q.  
C. C. No. 13.256.483 de Cúcuta



13 JUL 2017

32  
61

**Por el Sindicato,**

Misael Hernandez Bautista  
MISAEI HERNANDEZ BAUTISTA  
C.C. No. 79.455.188 de Bogotá

Zulay Niño G  
ZULAY NIÑO GELVES  
C.C. No. 60.309.560 de Cúcuta

Erico Rojas Diaz  
ERICO ROJAS DIAZ

C.C. No 80.272.330 de Bogotá

Orlando Alfonso Perez  
ORLANDO ALFONSO PEREZ  
C.C. No 91.284.298 de Bucaramanga.



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

13 JUL 2017



2  
62

3321000 - 11EE2016332100000004683

**LA COORDINADORA (E) DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL**

**CERTIFICA**

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA "SINTHOL"**, de Primer Grado y de Industria, con Registro de Inscripción número 03488 del 16 de octubre de 1987, con domicilio en Zipaquira, departamento de Cundinamarca.

Que la última Junta Directiva **SUBDIRECTIVA SECCIONAL BOGOTA** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 10:30 a.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número JD-448 del 23 de octubre de 2015, proferida por Adriana Guevara Hernandez, Inspectora de Trabajo de la D.T. de Bogotá, la cual inscribe al señor:

**ORLANDO ALFONSO PEREZ** en calidad de **PRESIDENTE**

Se expide en Bogotá D.C., a los 14 días del mes de septiembre de dos mil dieciséis (2016).

  
**CLARA MARIA CONTRERAS MANTILLA**

Elaboró y revisó: Jpinzon.  
Aprobó: CContreras