

304
221

7211000- 33096

MEMORANDO

Bogotá D. C., 28 de junio 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-038

fecha de deposito: 22/06/2017

**Organización: ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y ASISTENCIAL SOCIAL
UNITRACOOP**

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

Inspector: GLORIA PATRICIA RAMIREZ.

ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Folios 28
Elaboro: Diana H.
Reviso y Aprobó: E. Jimenez.

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



COO = 19554

Archivo Judicial 272

 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 Bogotá
Inspector de Trabajo Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda
Número DC - 038

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	22	06	2017	HORA	11:12 AM
----------------	--------------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-----------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	IVANA VALERIA PINTO ESPEJO		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. 1.067.810.190 DE LA PAZ		
CALIDAD	NEGOCIADORA DE LA EMPRESA HEON HEALTH ON LINE S.A.		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	AVENIDA CARRERA 45 No. 108-27 TORRE 3 PISO 19 BOGOTA		
Teléfono	3214888160	Correo Electrónico	ivpintoe@heon.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	HEON HEALTH ON LINE S.A.					
Y	Organización Sindical		X	Trabajadores		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL "UNITRACOOP"					
CUYA VIGENCIA ES	UN (01) AÑO, CONTADO A PARTIR DEL PRIMERO (1) DE DICIEMBRE DE 2016 AL TREINTA (30) DE NOVIEMBRE DE 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	140 Aprox	AMBITO DE APLICACION	Nacional		X	
			Regional			
			Local			
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXX	No. Folios	28 Folios Incluidos: <ul style="list-style-type: none"> • CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA HEON HEALTH ON LINE S.A. Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL "UNITRACOOP, FIRMADA POR LAS PARTES EL 31 DE MAYO DEL AÑO 2017, EN 10 FOLIOS • SOLICITUD DE DEPOSITO DE FECHA 22 DE JUNIO DE 2017 (01 FOLIO ORIGINAL). *COPIAS DE TRES ACTAS DE ACUERDO EN 17 FOLIOS 			

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.

ANOTACIONES: De acuerdo con lo informado en la solicitud de depósito el número de trabajadores a quien aplica la presente convención colectiva es ciento cuarenta (140) trabajadores aproximadamente. De la misma manera, la vigencia de la Convención Colectiva será: **UN (01) AÑO, CONTADO A PARTIR DEL PRIMERO (1) DE DICIEMBRE DE 2016 AL TREINTA (30) DE NOVIEMBRE DE 2017**

El Depositante manifiesta verbalmente que la Empresa **HEON HEALTH ON LINE S.A.** se encargará de notificar a las partes del presente depósito.

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



GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA
Inspector de Trabajo GACT

IVANA VALERIA PINTO ESPEJO
El Depositante

Bogotá D.C., 22 de junio de 2017

Doctor(a):
INSPECTOR(A) DE TRABAJO
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá
Ministerio del Trabajo
Ciudad.



REF: Radicación de Convención Colectiva de Trabajo de la empresa Heon Health On Line S.A. y la organización sindical Unitracoop

Respetado doctor(a):

Por medio del presente escrito, me permito radicar en la dependencia que usted coordina, la convención colectiva de trabajo, firmada entre la empresa HEON HEALTH ON LINE S.A. identificada con el NIT 830.117.028-0, y el Sindicato denominado ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL UNITRACOOP, con Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011- y Nit. 900.463.968-5. Esta convención colectiva tiene una vigencia de 1 año, contados a partir del contado a partir del primero (1) de diciembre de 2016 y el treinta (30) de noviembre de 2017, su ámbito de aplicación a nivel nacional, y aplica para 200 trabajadores.

Junto a la Convención Colectiva, radicamos el certificado de existencia y representación legal de la empresa emitido por Cámara de Comercio de Bogotá, las respectivas actas de inicio y finalización del proceso de negociación suscitado entre nuestra empresa y la organización sindical.

Se debe dejar de presente al despacho que la organización sindical cambio de nombre recientemente de Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo SaludCoop sus Complementarios y Conexos a la Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud Humana y la Asistencia Social, manteniendo la misma sigla UNITRACOOP.

Sin otro particular, agradecemos su atención.

Atentamente,


IVANA VALERIA PINTO ESPEJO
C.C. No. 1.067.810.190 de La Paz
Representante Heon Health On Line S.A.



224
22 JUN. 2017



**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA HEON HEALTH ON LINE S.A. 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 HEON HEALTH ON LINE S.A.** entidad identificada con NIT No. 830.117.028-0, o quien en el futuro la sustituya o a quien se le ceda los contratos 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 sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios.

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 desafíen 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 del primero (1) de diciembre de 2016 y el treinta (30) de noviembre de 2017.

ARTÍCULO 5. PUBLICACION: EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 200 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 de común acuerdo entre EL EMPLEADOR Y EL SINDICATO y su diseño digital será compartido de forma digital con los trabajadores por vía de intranet.

**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,

Handwritten signatures and initials.

22 JUN. 2017

GRUPO
ATENCIÓN AL
CIUDADANO Y
TRÁMITES

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 en el orden regional, con la intención de poder atender sus particularidades); 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, de seguridad social, entre otros de los trabajadores sindicalizados de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité Laboral, se instalará 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 a nivel nacional, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales, previa solicitud y programación de acuerdo a la capacidad con que cuenta en las sedes EL EMPLEADOR. Además EL EMPLEADOR, facilitará los recursos tecnológicos, como la Intranet para la distribución de toda la información que EL SINDICATO requiera hacer llegar a los trabajadores.

PARÁGRAFO: Una vez EL SINDICATO envíe la información a publicar a la coordinación de talento humano, EL EMPLEADOR contará con un término máximo de dos (2) días hábiles para la publicación por intranet, información que no podrá ser censurada por parte de EL EMPLEADOR.

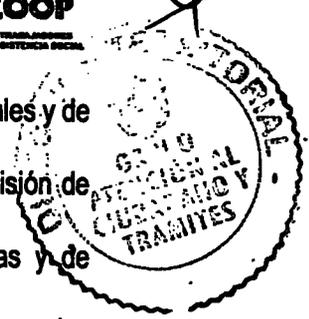
ARTÍCULO 8. NO REPRESALIAS NI PERSECUCIONES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR se compromete a no tomar represalias en contra de ninguno de los trabajadores sindicalizados, por la afiliación al SINDICATO o por el ejercicio de actividades propias de la organización sindical en todo el territorio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

1/10
1/12
1/11
1/10



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 un tiempo no inferior a tres (3) días hábiles 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.

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. EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al correo electrónico: lpenam@heon.com.co que EL EMPLEADOR ha designado 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.

PARÁGRAFO TERCERO: Estos permisos serán otorgados y programados, a fin de que no se presente simultaneidad de varios trabajadores de la misma área y/o servicio, ni en el mismo horario, procurando que no se vea afectada la operación.

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:

Handwritten notes and signatures: "MP + TC", "Qu", "OF", "17", "18".



1. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplico el descuento sindical.
2. Reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.
3. Indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato
4. Listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
5. Antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
6. Listado con el número de trabajadores sindicalizados llamados a descargos y sancionados.

PARÁGRAFO: La información contenida en los numerales 2 al 6 del presente Artículo, serán entregados como insumo en las reuniones del comité laboral y de seguimiento a la convención colectiva.

ARTÍCULO 13. ENTREGA DE DOCUMENTOS: El EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten, 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

PARÁGRAFO: 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

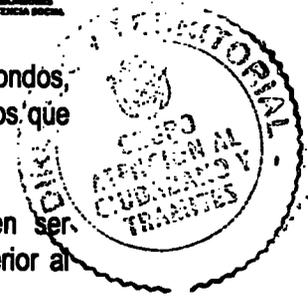
ARTÍCULO 14. ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS SINDICALIZADOS: EL EMPLEADOR garantizará la estabilidad del empleo a todos sus trabajadores sindicalizados, durante los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, no pudiendo efectuar despidos sin justa causa. Durante este periodo sólo podrá realizar despidos con justa causa disciplinaria, cuando medie el debido proceso, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo y se hayan brindado todas las garantías legales en donde sea aclarada y comprobada la justa causa.

ARTICULO 15. 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 16. 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 no podrán ser anuladas o inhabilitada temporal o permanentemente, ni tampoco modificada o recortada.

ARTÍCULO 17. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR, conservará y garantizará los

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials and the name 'HE'.



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 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.

ARTÍCULO 19. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS: EL EMPLEADOR promoverá de acuerdo a su capacidad económica, 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.

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 la 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 que cumplan con el perfil establecido para el cargo a proveer.

ARTÍCULO 22. TRASLADOS: El EMPLEADOR, no trasladará sin el previo consentimiento, a ningún trabajador, buscando concertar y llegar a acuerdo, únicamente en los casos de necesidad del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los costos de la vivienda y el traslado, estarán a cargo de EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El presente Artículo aplicará únicamente para traslados que impliquen cambio permanente de ciudad.

3 / hp me
of am
Q



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 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 respectivo proceso disciplinario.

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 DEPORTIVAS: EL EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades recreativas, culturales o deportivas para sus trabajadores, programando dos (2) jornadas al año para tal fin.

ARTÍCULO 27. PERSONAL MÍNIMO: EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario cuando la operación lo requiera para suplir a los trabajadores por motivo de incapacidades, vacaciones, licencias de maternidad o cuando las anteriores generen una ausencia laboral prolongada mayor a 30 días.

ARTÍCULO 28. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN - ESTANDARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL: Se dará continuidad con el proceso de estandarización de la estructura salarial que tiene establecido EL EMPLEADOR, con base en las funciones por cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa, cumpliendo que exista un salario estándar de acuerdo a la función y cargo, aplicando el principio de a igual trabajo igual remuneración.

CAPÍTULO V PERMISOS Y AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 29. DESCANSOS COMPENSATORIOS: EL EMPLEADOR garantizará y respetará lo relacionado con los descansos compensatorios para los trabajadores que laboren días domingo o

Handwritten signatures and initials: pp, ME, ANU, H, OF, PR



230
8
22 JUN. 2017

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

ARTÍCULO 30. POLIZA CON AUXILIO POR HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA, ENFERMEDAD RUINOSA Y/O CATASTRÓFICA DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar por medio de una entidad aseguradora legalmente reconocida, una póliza que contenga por lo menos lo relacionado a un auxilio hospitalización, cirugía, enfermedad ruinosa y/o catastrófica, para el trabajador, cónyuge o compañero (a) permanente o hijos.



ARTÍCULO 31. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE E INVALIDEZ DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR en caso de muerte o invalidez del trabajador beneficiario de la presente CCT, otorgará a él o los beneficiario (s) que asigne el trabajador, por una sola vez, un auxilio o el establecimiento de una póliza, que tenga como mínimo lo establecido en la siguiente tabla:

RANGO SALARIAL COBERTURA	1	2	3	4	5
	Hasta \$1.000.000	Hasta \$1.000.000	Hasta \$2.000.000	Hasta \$3.000.000	Hasta \$10.000.000
Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado
Muerte por cualquier causa	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Invalidez (incapacidad t y p)	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Auxilio funerario	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000

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:

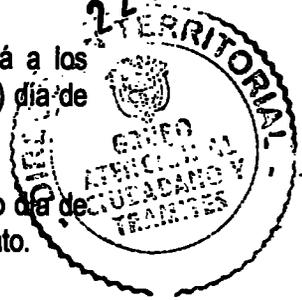
1. A trabajadores (as) que devenguen de 1 y hasta 5 SMMLV, se les reconocerá 2 SMMLV.
2. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá 1 SMMLV.

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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right corner.

22 JUN 9 2017



ARTÍCULO 33. 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 el mismo día de cumpleaños o dentro de los seis (6) meses siguientes, de común acuerdo con su jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La solicitud de este permiso se debe hacer diligenciado el formato para tal fin, con mínimos cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de disfrute.

ARTÍCULO 34. PERMISO ESPECIAL MENSUAL: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso especial mensual, de cinco (5) horas no acumulables con el beneficio establecido en el reglamento interno de trabajo, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación.

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 dos (2) días hábiles adicionales a los establecidos por ley como licencia de paternidad, 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 como 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 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.

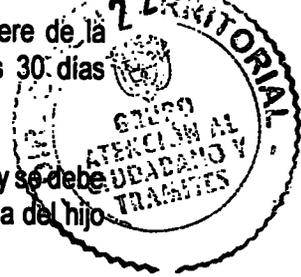
h /p
OK MK
20



232

10

22 JUN. 2017



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 trabajador o alguno de los hijos menores de 25 años, registrado ante EL EMPLEADOR se gradúe, se le concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día de trabajo, cuando la ceremonia sea un día laboral.

PARAGRAFO: El trabajador informará al EMPLEADOR con no menos de cinco (5) días de anticipación, conforme a los formatos establecidos para tal fin.

ARTÍCULO 40. CELEBRACIONES ESPECIALES: EL EMPLEADOR garantizará 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 pagará 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 cuarto (4) día de incapacidad por enfermedad de origen común, expedida por su respectiva EPS.

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

ARTÍCULO 42. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: En el momento que sea financieramente viable 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 MODALIDAD CONTRACTUAL, SALARIOS E INCREMENTOS.

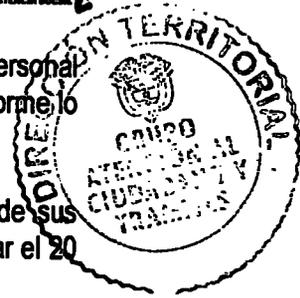
ARTÍCULO 43. MODALIDAD CONTRACTUAL: EL EMPLEADOR vinculará a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, para las actividades misionales, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

*MP
H2
est. de
QR*



233

22 JUN 2017



PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio, EL EMPLEADOR requiera contratar personal de manera temporal, podrá vincular trabajadores bajo otros tipos de contratos laborales, conforme lo establecido en el CST.

ARTÍCULO 44. 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 15 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

ARTÍCULO 45. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR, a partir de la primera quincena del mes de junio, incrementará los salarios así:

- 1. Para trabajadores con ingresos superiores a 1 SMMLV y hasta 2 SMMLV, aumento del 5%.
- 2. Para trabajadores con ingresos superiores a 2 SMMLV, aumento del 4%.

PARÁGRAFO: Dicho aumento no será retroactivo.

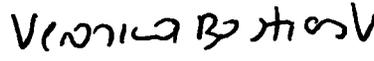
Para constancia se firma a los veinticuatro (31) días del mes de mayo de 2017.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


GLORIA LILIANA MARTÍNEZ MERIZALDE


IVANA VALERIA PINTO ESPEJO


CIRO ALFONSO DÍAZ PARDO

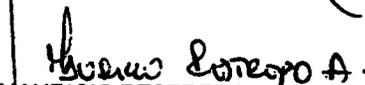

VERONICA BASTIDAS VARELA


JUAN CARLOS MENDIVELSO CRISTIANO

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


MAURICIO RUIZ ALMONACID


MÓNICA CORCHUELO


MAURICIO RESTREPO

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner.

234
12

22 JUN. 2017
TERRITORIO



**ACTA DE ACUERDO PARA EL INICIO DE LAS CONVERSACIONES PARA LA
NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR PARTE DE LA
ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA
ASISTENCIA SOCIAL - UNITRACOOP A LA EMPRESA HEON.**

En Bogotá, a los nueve días (09) del mes de mayo de 2017 se reunieron, en las instalaciones de la empresa HEON, ubicada en el edificio Paralelo 108 piso 19 sala de juntas, de una parte los señores **LILIANA MARTINEZ, IVANA PINTO, CIRO DÍAZ, LAURA PEÑA, JUAN CARLOS MENDIVELSO Y RODRIGO MARTÍN**, en representación de la empresa HEON, y por la otra parte **MAURICIO RUIZ ALMONACID** en representación de **UNITRACOOP**, acompañado por **OCTAVIO RUBIO RENGIFO** Asesor Jurídico de la organización en representación de la Confederación General del Trabajo -CGT, con el fin de llevar a cabo la reunión para acordar el inicio de la negociación del pliego de peticiones en su etapa de arreglo directo, en cumplimiento de lo preceptuado por el artículo 433 y siguientes contemplados en el Código Sustantivo de Trabajo.

Las partes manifiestan en primer lugar su intención y total disposición para comenzar el proceso de negociación del pliego de peticiones presentado.

Por parte de Heon Health On Line S.A. se expresa que se esperaba comenzar la negociación del pliego el día de hoy, en el entendido que en la reunión que se llevó a cabo el día 9 de febrero de 2017, se acordó suspender la negociación hasta el día 27 de Abril de 2017, a la espera de la definición del incremento salarial del año en curso, en el entendido que era incierto el futuro de la empresa dado el proceso de liquidación de Saludcoop EPS, lo que sería el tema con el que se dará inicio a la negociación. De igual manera, se manifiesta la preocupación por el poco avance en el proceso, pues el pliego fue presentado en septiembre de 2016 y el día de hoy se está llevando a cabo la tercera reunión, sin que se haya empezado a revisar el texto del pliego.

Los Representantes del Sindicato Unitracoop manifestaron que el día de hoy asisten con el fin de establecer cronogramas y definir temas logísticos para el inicio de la negociación, dado que el aplazamiento de hizo de común acuerdo, por ser incierto el futuro de esta empresa, como de otras del grupo empresarial Saludcoop, en su proceso de liquidación, reconocimiento de acreencias y venta de activos.

A continuación se definen de común acuerdo, los aspectos logísticos para adelantar este proceso, estableciendo el lugar para el desarrollo del proceso, los negociadores designados por las partes y la agenda de trabajo.



Así las cosas se lleva a cabo la reunión y se establecen los siguientes acuerdos:

1. La empresa manifiesta su propuesta que la reuniones se desarrollen en las instalaciones de la empresa ya que consideran es un espacio apropiado, a lo cual los representantes del sindicato aceptan la propuesta.
2. La organización sinidcal manifiesta que los negociadores definidos por Asamblea para este proceso son:
 - MAURICIO RUIZ ALMONACID
 - MAURICIO RESTREPO
 - MONICA CORCHUELO



En compañía de uno de los asesores de la organización sindical y representante de la Confederación General del Trabajo CGT.

La empresa por su parte manifiesta que los negociadores definidos son:

- LILIANA MARTINEZ
 - IVANA PINTO
 - CIRO DÍAZ
 - LAURA PEÑA
 - JUAN CARLOS MENDIVELSO
 - RODRIGO MARTÍN
3. Como primera fecha de reunión, las partes acuerdan que se realizarán el día 15 de mayo del 2017, para iniciar así la etapa de arreglo directo. Los horarios de trabajo serán de 8:00 a.m. 5:00 p.m. dejando pendiente para este mismo día la programación de las siguientes fechas de negociación de ser necesario.
 4. La agenda de trabajo sería la siguientes:
 - a. Presentación del balance financiero de la empresa.
 - b. Acreditación de poderes como negociadores representantes de la empresa.
 - c. Presentación de propuesta salarial definida por la asamblea de la empresa.
 - d. Inicio de la negociación del pliego por bloques temáticos, los cuales serán propuestos y enviados previamente por la organización sindical.



JUN. 2017

5. Las partes acuerdan que la siguiente reunión se llevará a cabo el día 22 de mayo de 2017, en un horario comprendido entre las 8:00 am y las 5:00 pm en las instalaciones de HeOn Health On Line S.A.

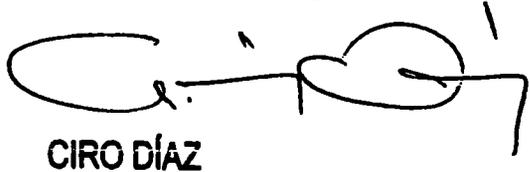
Una vez agostados los temas de la reunión, para constancia, se firma por quienes intervinieron, siendo las 09:35 a.m.



REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


LILIANA MARTINEZ


IVANA PINTO


CIRO DÍAZ


LAURA PEÑA

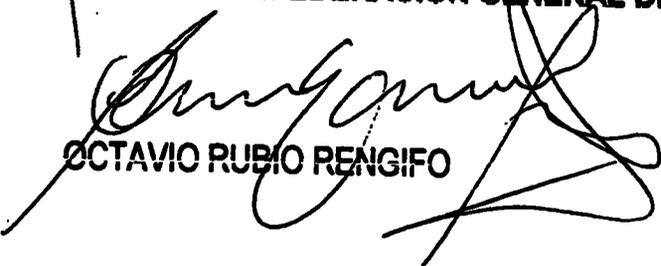

JUAN CARLOS MENDIVELSO


RODRIGO MARTÍN

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO

237
+6

22 JUN. 2017,
DIRECCIÓN TERRITORIAL
GRUPO ATENCIÓN AL
CIUDADANO Y
TRÁMITES

PRIMER ACTA REUNIÓN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR UNITRACOOP A HEON

En Bogotá, a los quince días (15) del mes de mayo de 2017, se reunieron siendo las 8:35 am, en las instalaciones de la empresa HEON, ubicada en el edificio Paralelo 108 piso 19 sala de juntas, de una parte los señores GLORIA LILIANA MARTÍNEZ MERIZALDE, IVANA VALERIA PINTO ESPEJO, CIRO ALFONSO DÍAZ PARDO, LAURA PEÑA MORENO, JUAN CARLOS MENDIVELSO CRISTIANO, en representación de la empresa HEON HEALTH ON LINE S.A., y por la otra parte MAURICIO RUIZ ALMONACID, MÓNICA CORCHUELO ELIAS Y MAURICIO RESTREPO ARGÜELLO 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 HEON.

A continuación, se detallan los puntos del pliego los cuales fueron divididos en dos bloques (aspectos normativos y económicos), de la siguiente manera:

ASPECTOS NORMATIVOS

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 del Grupo Saludcoop sus Complementarios y Conexos - UNITRACOOP, quien en adelante se denominara EL SINDICATO.

ARTÍCULO. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO:

EL EMPLEADOR, reconocerá a EL SINDICATO, como el único 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 sus trabajadores.

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 del primero (1) de diciembre de 2016 y el treinta (30) de noviembre de 2017.

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.

ARTICULO. 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:

MP
García
A.

Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, EL EMPLEADOR, se abstendrá de promover la suscripción de Pactos Colectivos con sus trabajadores, mientras tenga vida jurídica EL SINDICATO, dentro de la empresa.

D

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 autorizados por el trabajador con destino a Cooperativas, Fondos y demás, deben ser consignados a la respectiva entidad, dentro de los tres (3) 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 Primero: EL EMPLEADOR reconocerá fuero sindical por seis meses adicionales a los establecidos en los términos legales para los que gozan de fuero en EL SINDICATO y que son trabajadores de la empresa.

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

ARTÍCULO. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCION 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 mes, de común acuerdo escogerán el lugar de reunión (de acuerdo a la ubicación geográfica de la empresa, dichas reuniones podrán efectuarse en el orden regional, con la intención de poder atender sus particularidades); de dichas sesiones se levantará un Acta Conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

RP

MP

828

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, de seguridad social, entre otros 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. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN:

EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones a nivel nacional, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales.

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 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, como la Intranet o el internet (en caso de no existir la primera), que permita a los trabajadores a 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, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
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 un tiempo no inferior a quince (15) días hábiles 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.

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.



Handwritten signatures and initials, including 'MP', 'García', and other illegible marks.

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.

D

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.
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, 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.

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.

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, deberá tener en cuenta al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, que tendrán prevalencia los trabajadores que lleven una antigüedad superior o igual a cinco (5) años de trabajo continuo o discontinuo, y que cumplan con el perfil establecido para el cargo a proveer.

8

MP

ARTÍCULO. TRASLADOS.

El EMPLEADOR, 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: La ubicación geográfica del trabajo, los costos de la vivienda y el traslado cuando se requiera, estará a cargo de EL EMPLEADOR.

Parágrafo Segundo: El presente Artículo aplicará únicamente para traslados individuales.

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, así como iniciar procesos disciplinarios por hechos ocurridos dentro de los 15 días calendario previos al momento de la notificación.

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 respectivo proceso disciplinario.

ARTÍCULO. MODALIDAD CONTRACTUAL.

EL EMPLEADOR vinculara a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio, EL EMPLEADOR requiera contratar personal de manera temporal, podrá vincular trabajadores bajo otros tipos de contratos laborales, conforme lo establecido en el CST.

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. 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 DEPORTIVAS:

El EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades deportivas para sus trabajadores, programando jornadas mensuales para tal fin.



MP
Guey
X



ASPECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO. ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS

La empresa garantizará la estabilidad del empleo a sus trabajadores y sólo podrá realizar despidos con justa causa disciplinaria. En caso de una desvinculación, ésta se hará sólo cuando medie el debido proceso, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, (Reglamento que será consultado con el Sindicato, en caso de modificación total o parcial), y se hayan brindado todas las garantías legales en donde sea aclarada y comprobada la justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de la aplicación del debido proceso establecido en el inciso primero, se entiende que la asistencia a la diligencia de descargos, se realizara conforme a lo establecido en el art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir para los no sindicalizados no será necesaria la concurrencia de los representantes del sindicato.

En caso de terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador y así mismo en caso de ser estrictamente necesario y justificable en términos legales la supresión de uno o varios cargos de la respectiva planta de personal y se imposibilite la reincorporación a un cargo similar o superior de los que ocupaban los trabajadores afectados, la entidad responsable aplicará a éstos, sin consideración a su forma de vinculación la siguiente tabla de indemnización:

AÑOS DE SERVICIOS	INDEMNIZACIÓN
Hasta un año	(50) Cincuenta días de salario.
De 1 a 5 años	Se le pagarán (25) veinticinco días adicionales sobre los primeros (50) Cincuenta días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
De 5 a 10 años	Se le pagara (30) treinta días adicionales sobre los 50 días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
De 10 años en adelante	Se le pagarán (45) cuarenta y cinco días adicionales sobre los (50) cincuenta días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
Más de 20 años	Se le aplicará pensión anticipada

ARTÍCULO. INCREMENTO SALARIAL:

EL EMPLEADOR, a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo primero, EL EMPLEADOR, incrementara los salarios de los trabajadores, en un 10 % sobre el salario devengado retroactivo al primero (1º) de enero de 2017.

ARTÍCULO. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN: UNIFICACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL

Se garantizará el proceso de unificación salarial con base en las funciones por cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa, cumpliendo que exista un salario estándar de acuerdo a la función y cargo desempeñado por cada trabajador, aplicando el principio de a igual trabajo igual remuneración.

ARTÍCULO. DESCANSOS COMPENSATORIOS:

Handwritten signature or initials.

Handwritten mark or signature.

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. APOYO A LA ASAMBLEA GENERAL.

LA EMPRESA apoyará la realización de las Asambleas Generales ordinarias de Unitracoop, con la garantía de pasajes a los delegados asistentes así como el pago de los costos de las instalaciones y suministro de la sede donde tal evento se realice, adicionalmente el apoyo logístico que se requiera.

ARTÍCULO. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA FUNCIONAMIENTO DE UNITRACOOP.

LA EMPRESA realizará una asignación de recursos para el funcionamiento del Sindicato Unitracoop, correspondiente a un aporte económico mensual equivalente a dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, los cuales se girarán de forma mensual a la cuenta que sea notificada por parte del sindicato.

ARTÍCULO. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE E INVALIDEZ DEL TRABAJADOR:

El EMPLEADOR en caso de muerte o invalidez del trabajador beneficiario de la presente CCT, otorgará a él o los beneficiario (s) que asigne el trabajador, por una sola vez, un auxilio o el establecimiento de una póliza, que tenga como mínimo lo establecido en la siguiente tabla:

RANGO SALARIAL COBERTURA	1	2	3	4	5
	Hasta \$1.000.000	\$1.000.001 Hasta \$2.000.000	\$2.000.001 Hasta \$3.000.000	\$3.000.001 Hasta \$10.000.000	\$10.000.001 Hasta \$20.000.000
	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado
Muerte por cualquier causa	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Invalidez (incapacidad t y p)	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Auxilio funerario	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000

ARTÍCULO. 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, tíos, suegros, nietos, 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 4 SMMLV.
2. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá 3 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.



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

ARTÍCULO. PERMISO DE CUMPLEAÑOS:

El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a dos (2) 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 período 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 dos días adicionales del período 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, de seis (6) horas no acumulables, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación.

ARTÍCULO. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO.

El EMPLEADOR concederá siete (7) 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 veinte (20) 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 dos (2) semanas adicionales remuneradas 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 tres (3) 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 dos SMMLV.
2. A trabajadores que devenguen entre 2 y 5 SMMLV, se les reconocerá un SMMLV.
3. A trabajadores que devenguen más de 5 SMMLV se les reconocerá el 75% 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.

D

MP

Handwritten mark

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. AUXILIO POR HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA:

Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador sea intervenido quirúrgicamente con anestesia que conlleve una hospitalización por veinticuatro (24) horas o más; o cuando sea hospitalizado por dos o más días, y se requiera de la presencia inmediata del empleado, la Empresa le concederá un permiso remunerado de cinco (5) días, previa solicitud del trabajador.

Parágrafo: El trabajador deberá comprobar dentro de los 3 días posteriores a la finalización del permiso otorgado por la Empresa la calamidad correspondiente. Para los efectos de este beneficio, se entiende como grupo familiar del trabajador sus padres, esposa o compañera permanente acreditada ante la Empresa o sus hijos.

ARTÍCULO. AUXILIO POR ENFERMEDAD RUINOSA Y/O CATASTRÓFICA DEL ASOCIADO.

A partir de la firma de la CCT la empresa reconocerá a los afiliados, cónyuge o compañero (a) permanente o hijos, comprobada según certificado médico expedido por la EPS del trabajador así:

Cien (100) SMDLV por una vez al año y máximo por dos (2) años.

Cincuenta (50) SMDLV por una sola vez cuando el afectado sea el cónyuge o compañero (a) permanente, o los hijos.

ARTÍCULO. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO:

Cuando el empleado o alguno de los hijos menores de 25 años, registrado ante la Empresa, se gradúe, la Empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de dos (2) días hábiles de trabajo.

ARTÍCULO. CELEBRACIONES ESPECIALES:

El EMPLEADOR garantizará el disfrute de los días completos 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 dos (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 pagará el 100% del valor de las incapacidades que por enfermedad de tipo común, le sean prescritas al trabajador, cuando estas sean expedidas por su respectiva EPS.

Parágrafo: Este beneficio se brindará 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 pagará la nómina de sus trabajadores de manera quincenal. De igual manera pagará la prima salarial legal a más tardar el 20 de junio y el 15 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

ARTÍCULO. PUBLICACION:



Handwritten signatures and initials, including 'MP' and 'A'.

El EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 10.000 folletos tipo cartilla (tamaño: media carta) 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 formato de fuente Arial Narrow y de tamaño 12 esto con el objetivo que los usuarios puedan visualizar el documento.

D

Siendo así, relacionamos a continuación los artículos analizados en por las comisiones negociadoras en esta primera jornada de negociación:

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 HEON HEALTH ON LINE S.A. identificada con NIT 830117028-0 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 N° I-043 del 20 de mayo de 2011 y NIT 900463968-5, 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 sus trabajadores.

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 del primero (1) de diciembre de 2016 y el treinta (30) de noviembre de 2017.

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.

ARTICULO. 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. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES.

EL EMPLEADOR, conservará y garantizara 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 con destino a Cooperativas, Fondos y demás, deben ser consignados a la respectiva entidad, máximo dentro de los diez (10) días calendario posterior al descuento.

MP

OP

242
22 JUN 2017
20
TERRITORIAL
SINDICATO
UNION AL
TRABAJADOR
FRANCO
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. 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 no podrán ser anuladas o inhabilitadas temporal o permanentemente, ni tampoco modificadas o recortadas.

ARTÍCULO. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCION 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 en el orden regional, con la intención de poder atender sus particularidades); 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, de seguridad social, entre otros 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. INFORMACION AL SINDICATO:

Con el fin de garantizar un diálogo más fluido, entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, el primero entregará a la organización sindical, la siguiente información:

1. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical.
2. Reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.
3. Indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato
4. Listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
5. Antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
6. Listado con el número de trabajadores sindicalizados llamados a descargos y sancionados.

Parágrafo: La información contenida en los numerales 2 al 6 del presente Artículo, serán entregados como insumo en las reuniones del comité laboral y de seguimiento a la convención colectiva.

MP
García
d.
x

D

ARTÍCULO. ENTREGA DE DOCUMENTOS.

El EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten, 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.

ARTÍCULO. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS.

El EMPLEADOR, promoverá de acuerdo a su capacidad económica 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.

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 la 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 que cumplan con el perfil establecido para el cargo a proveer.

ARTÍCULO. TRASLADOS.

El EMPLEADOR, 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 costos de la vivienda y el traslado, estarán a cargo de EL EMPLEADOR.

Parágrafo Segundo: El presente Artículo aplicará únicamente para traslados que impliquen cambio permanente de ciudad.

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 a las garantías constitucionales y legales.

02

146

243
2A

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 respectivo proceso disciplinario.

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.

ARTÍCULOS DISCUTIDOS Y SIN ACUERDO

ARTÍCULO. PACTOS COLECTIVOS:

Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, EL EMPLEADOR, se abstendrá de promover la suscripción de Pactos Colectivos con sus trabajadores, mientras tenga vida jurídica EL SINDICATO, dentro de la empresa.

ARTÍCULOS PENDIENTES DE REVISIÓN DE REDACCIÓN PARA SIGUIENTE SESIÓN

ARTÍCULO. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN:

EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones a nivel nacional, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales.

Además en cada una de las sedes del 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, como la Intranet o el internet (en caso de no existir la primera), que permita a los trabajadores a acceder a la página del SINDICATO.

Sobre este punto queda pendiente propuesta de redacción en lo relacionado al segundo párrafo del artículo, propuesta que harán los representantes de EL EMPLEADOR.

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

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

- Nacional del SINDICATO, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
5. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
 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 un tiempo no inferior a quince (15) días hábiles 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.

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.

Sobre este punto queda pendiente propuesta de redacción en lo relacionado a cuales son los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, con el fin de evitar ambigüedades en su interpretación, propuestas que se harán por parte de las dos comisiones.

ARTÍCULO. MODALIDAD CONTRACTUAL.

EL EMPLEADOR vinculara a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, para las actividades misionales, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio, EL EMPLEADOR requiera contratar personal de manera temporal, podrá vincular trabajadores bajo otros tipos de contratos laborales, conforme lo establecido en el CST.

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.

Estos dos puntos quedan pendientes, sujeto a una consulta que la comisión negociadora de EL EMPLEADOR hará.

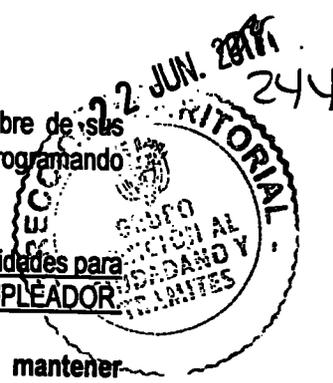
D

MP

CR

ARTÍCULO. ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

El EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades deportivas para sus trabajadores, programando jornadas mensuales para tal fin.



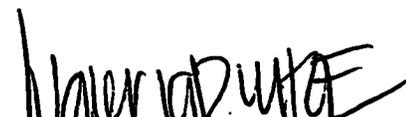
Sobre este punto queda pendiente propuesta de redacción con base en un cronograma de actividades para definir su periodicidad, propuesta que se harán por parte de la comisión negociadora de EL EMPLEADOR.

NOTA: Los integrantes de las comisiones negociadoras se comprometen a mantener confidencialidad sobre la información suministrada durante la negociación del pliego y con posterioridad, hasta que esta no sea de manejo público.

Una vez agotados los temas de la reunión, se programa como fecha adicional al cronograma de reuniones, el día 30 de mayo del 2017 y para constancia, se firma por quienes intervinieron, siendo las 5 p.m.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


GLORIA LILIANA MARTÍNEZ MERIZALDE


IVANA VALERIA PINTO ESPEJO


CIRO ALFONSO DÍAZ PARDO


LAURA PEÑA MORENO


JUAN CARLOS MENDIVELSO CRISTIANO

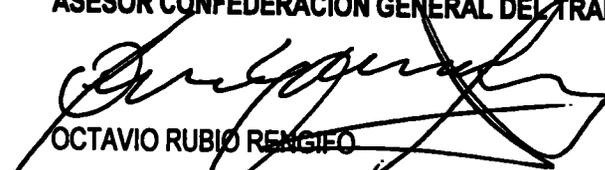
REPRESENTANTES DEL SINDICATO


MAURICIO RUIZ ALMONACID


MÓNICA CORCHUELO


MAURICIO RESTREPO

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO



D

- o Nacional del SINDICATO, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
5. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
 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 un tiempo no inferior a quince (15) días hábiles 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.

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.

Sobre este punto queda pendiente propuesta de redacción en lo relacionado a cuales son los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, con el fin de evitar ambigüedades en su interpretación, propuestas que se harán por parte de las dos comisiones.

ARTÍCULO. MODALIDAD CONTRACTUAL: EL EMPLEADOR vinculara a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, para las actividades misionales, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio, EL EMPLEADOR requiera contratar personal de manera temporal, podrá vincular trabajadores bajo otros tipos de contratos laborales, conforme lo establecido en el CST.

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.

Estos dos puntos quedan pendientes, sujeto a una consulta que la comisión negociadora de EL EMPLEADOR hará.

ARTÍCULO. ACTIVIDADES DEPORTIVAS: El EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades deportivas para sus trabajadores, programando jornadas mensuales para tal fin.

MP
RP
20

246
za

Sobre este punto queda pendiente propuesta de redacción con base en un cronograma de actividades para definir su periodicidad, propuesta que se harán por parte de la comisión negociadora de EL EMPLEADOR.

A continuación se procede a hacer la revisión de los puntos de carácter económico, discutiendo el siguiente articulado:



ASPECTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO. ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS: La empresa garantizará la estabilidad del empleo a sus trabajadores y sólo podrá realizar despidos con justa causa disciplinaria. En caso de una desvinculación, ésta se hará sólo cuando medie el debido proceso, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, (Reglamento que será consultado con el Sindicato, en caso de modificación total o parcial), y se hayan brindado todas las garantías legales en donde sea aclarada y comprobada la justa causa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de la aplicación del debido proceso establecido en el inciso primero, se entiende que la asistencia a la diligencia de descargos, se realizara conforme a lo establecido en el art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir para los no sindicalizados no será necesaria la concurrencia de los representantes del sindicato.

En caso de terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador y así mismo en caso de ser estrictamente necesario y justificable en términos legales la supresión de uno o varios cargos de la respectiva planta de personal y se imposibilite la reincorporación a un cargo similar o superior de los que ocupaban los trabajadores afectados, la entidad responsable aplicará a éstos, sin consideración a su forma de vinculación la siguiente tabla de indemnización:

AÑOS DE SERVICIOS	INDEMNIZACIÓN
Hasta un año	(50) Cincuenta días de salario.
De 1 a 5 años	Se le pagarán (25) veinticinco días adicionales sobre los primeros (50) Cincuenta días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
De 5 a 10 años	Se le pagara (30) treinta días adicionales sobre los 50 días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
De 10 años en adelante	Se le pagarán (45) cuarenta y cinco días adicionales sobre los (50) cincuenta días de salario básico por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
Más de 20 años	Se le aplicará pensión anticipada

mp
ef
12
Aur

9



ARTÍCULO. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR, a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo primero, EL EMPLEADOR, incrementará los salarios de los trabajadores, en un 10 % sobre el salario devengado retroactivo al primero (1°) de enero de 2017.

ARTÍCULO. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN: UNIFICACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL: Se garantizará el proceso de unificación salarial con base en las funciones por cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa, cumpliendo que exista un salario estándar de acuerdo a la función y cargo desempeñado por cada trabajador, aplicando el principio de a igual trabajo igual remuneración.

ARTÍCULO. 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. APOYO A LA ASAMBLEA GENERAL: LA EMPRESA apoyará la realización de las Asambleas Generales ordinarias de Unitracoop, con la garantía de pasajes a los delegados asistentes así como el pago de los costos de las instalaciones y suministro de la sede donde tal evento se realice, adicionalmente el apoyo logístico que se requiera.

ARTÍCULO. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA FUNCIONAMIENTO DE UNITRACOOP: LA EMPRESA realizará una asignación de recursos para el funcionamiento del Sindicato Unitracoop, correspondiente a un aporte económico mensual equivalente a dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, los cuales se girarán de forma mensual a la cuenta que sea notificada por parte del sindicato.

ARTÍCULO. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE E INVALIDEZ DEL TRABAJADOR: El EMPLEADOR en caso de muerte o invalidez del trabajador beneficiario de la presente CCT, otorgará a él o los beneficiario (s) que asigne el trabajador, por una sola vez, un auxilio o el establecimiento de una póliza, que tenga como mínimo lo establecido en la siguiente tabla:

RANGO SALARIAL COBERTURA	1	2	3	4	5
	Hasta \$1.000.000	\$1.000.001 Hasta \$2.000.000	\$2.000.001 Hasta \$3.000.000	\$3.000.001 Hasta \$10.000.000	\$10.000.001 Hasta \$20.000.000
	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado
Muerte por cualquier causa	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Invalidez (incapacidad t y p)	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Auxilio funerario	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000

ARTÍCULO. 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, tíos, suegros, nietos, 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 4 SMMLV.
2. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá 3 SMMLV.

Handwritten signatures and initials

247



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. PERMISO DE CUMPLEAÑOS: El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a dos (2) 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 dos días adicionales 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, de seis (6) horas no acumulables, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación.

ARTÍCULO. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO: El EMPLEADOR concederá siete (7) 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 veinte (20) 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 dos (2) semanas adicionales remuneradas 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 tres (3) 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 dos SMMLV.
2. A trabajadores que devenguen entre 2 y 5 SMMLV, se les reconocerá un SMMLV.
3. A trabajadores que devenguen más de 5 SMMLV se les reconocerá el 75% de un SMMLV.

MP
AF
G...
42

9

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. AUXILIO POR HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA: Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador sea intervenido quirúrgicamente con anestesia que conlleve una hospitalización por veinticuatro (24) horas o más; o cuando sea hospitalizado por dos o más días, y se requiera de la presencia inmediata del empleado, la Empresa le concederá un permiso remunerado de cinco (5) días, previa solicitud del trabajador.

Parágrafo: El trabajador deberá comprobar dentro de los 3 días posteriores a la finalización del permiso otorgado por la Empresa la calamidad correspondiente. Para los efectos de este beneficio, se entiende como grupo familiar del trabajador sus padres, esposa o compañera permanente acreditada ante la Empresa o sus hijos.

ARTÍCULO. AUXILIO POR ENFERMEDAD RUINOSA Y/O CATASTRÓFICA DEL ASOCIADO: A partir de la firma de la CCT la empresa reconocerá a los afiliados, cónyuge o compañero (a) permanente o hijos, comprobada según certificado médico expedido por la EPS del trabajador así:

Cien (100) SMDLV por una vez al año y máximo por dos (2) años.

Cincuenta (50) SMDLV por una sola vez cuando el afectado sea el cónyuge o compañero (a) permanente, o los hijos.

ARTÍCULO. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de los hijos menores de 25 años, registrado ante la Empresa, se gradúe, la Empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de dos (2) días hábiles de trabajo.

PARAGRAFO: Dar aviso al EMPLEADOR con cinco (5) días de anticipación conforme a los formatos establecidos para tal fin.

ARTÍCULO. CELEBRACIONES ESPECIALES: El EMPLEADOR garantizara el disfrute de los días completos 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 dos (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 el 100% del valor de las incapacidades que por enfermedad de tipo común, le sean prescritas al trabajador, cuando estas sean expedidas por su respectiva EPS.

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

D

13/10/04

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 pagará la nómina de sus trabajadores de manera quincenal. De igual manera pagará la prima salarial legal a más tardar el 20 de junio y el 15 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

ARTÍCULO. PUBLICACION: El EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 10.000 folletos tipo cartilla (tamaño: media carta) 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 formato de fuente Arial Narrow y de tamaño 12 esto con el objetivo que los usuarios puedan visualizar el documento.

Siendo así, a continuación se relacionan los artículos debatidos y aprobados por las comisiones negociadoras de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO en esta segunda jornada de negociación:

PUNTOS ACORDADOS

ARTÍCULO. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN: EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones a nivel nacional, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales, previa solicitud y programación de acuerdo a la capacidad con que cuenta en las sedes EL EMPLEADOR. Además EL EMPLEADOR, facilitará los recursos tecnológicos, como la Intranet para la distribución de toda la información que EL SINDICATO requerirá hacer llegar a los trabajadores.

PARÁGRAFO: Una vez EL SINDICATO envíe la información a publicar a la coordinación de talento humano, EL EMPLEADOR contará con un término máximo de dos (2) días hábiles para la publicación por intranet, información que no podrá ser censurada por parte de EL EMPLEADOR.

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 un tiempo no inferior a tres (3) días hábiles dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.



HP
OK
GUE
42

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 notificará al empleador a la mayor brevedad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El SINDICATO a través de su Presidencia Nacional o a quien ella delegue, notificará al EMPLEADOR la solicitud del permiso, donde determinarán libremente las personas y duración del mismo. Dicha solicitud se efectuará a través del correo electrónico establecido por el SINDICATO para tal fin. 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.

PARÁGRAFO TERCERO: Estos permisos serán otorgados y programados, a fin de que no se presente simultaneidad de varios trabajadores de la misma área y/o servicio, ni en el mismo horario, procurando que no se vea afectada la operación.

ARTÍCULO. MODALIDAD CONTRACTUAL: EL EMPLEADOR vinculará a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, para las actividades misionales; así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

PARÁGRAFO: Cuando por necesidades del servicio, EL EMPLEADOR requiera contratar personal de manera temporal, podrá vincular trabajadores bajo otros tipos de contratos laborales, conforme lo establecido en el CST.

ARTÍCULO. PERSONAL MÍNIMO: EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario cuando la operación lo requiera para suplir a los trabajadores por motivo de incapacidades, vacaciones, licencias de maternidad o cuando las anteriores generen una ausencia laboral prolongada mayor a 30 días.

ARTÍCULO. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DEPORTIVAS: EL EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, promoverá el desarrollo de actividades recreativas, culturales o deportivas para sus trabajadores, programando dos (2) jornadas al año para tal fin.

ARTÍCULO. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN: ESTANDARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL: Se dará continuidad con el proceso de estandarización de la estructura salarial que tiene establecido EL EMPLEADOR, con base en las funciones por cargo desempeñado por los trabajadores de la empresa, cumpliendo que exista un salario estándar de acuerdo a la función y cargo desempeñado por cada trabajador, aplicando el principio de a igual trabajo igual remuneración.

ARTÍCULO. 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.

12
M
29/11

ARTICULO. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE E INVALIDEZ DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR en caso de muerte o invalidez del trabajador beneficiario de la presente CCT, otorgará a él o los beneficiario (s) que asigne el trabajador, por una sola vez, un auxilio o el establecimiento de una póliza, que tenga como mínimo lo establecido en la siguiente tabla:

24927
22 JUN. 2017

RANGO SALARIAL COBERTURA	1	2	3	4	5
	Hasta \$1.000.000	\$1.000.001 Hasta \$2.000.000	\$2.000.001 Hasta \$3.000.000	\$3.000.001 Hasta \$10.000.000	\$10.000.001 Hasta \$20.000.000
	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado	Valor asegurado
Muerte por cualquier causa	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Invalidez (incapacidad t y p)	\$5.000.000	\$10.000.000	\$15.000.000	\$25.000.000	\$40.000.000
Auxilio funerario	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000	\$2.500.000

ARTICULO. 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:

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

4. A trabajadores (as) que devenguen más de 5 SMMLV, se les reconocerá un (1) SMMLV

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 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.

ARTICULO. 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.

PARAGRAFO PRIMERO: El trabajador podrá disfrutar de este tiempo de permiso el mismo día de cumpleaños o dentro de los seis (6) meses siguientes, de común acuerdo con su jefe inmediato.

PARAGRAFO SEGUNDO: La solicitud de este permiso se debe hacer diligenciado el formato para tal fin, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de disfrute.

ARTICULO. 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.

Handwritten signatures and initials: "lo", "af", "OR", "42"

ARTÍCULO. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de los hijos menores de 25 años, registrado ante la Empresa, se gradúe, la Empresa le concederá al trabajador un permiso remunerado de un (1) día de trabajo, cuando la ceremonia sea un día laboral.

ARTÍCULO. CELEBRACIONES ESPECIALES: EL EMPLEADOR garantizará 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 COMUN: EL EMPLEADOR pagará el 100% del valor de las incapacidades que por enfermedad de tipo común, le sean prescritas al trabajador, cuando estas sean expedidas por su respectiva EPS.

PARÁGRAFO: Este beneficio se brindará a partir del cuarto (4) día de incapacidad sin que exceda de los 180 días año calendario.

ARTÍCULO. PAGOS SALARIALES: EL EMPLEADOR pagará la nómina de sus trabajadores de manera quincenal. De igual manera pagará la prima salarial legal a más tardar el 20 de junio y el 15 de diciembre, juntas con el salario de la respectiva quincena.

ARTÍCULO. PERMISO ESPECIAL MENSUAL: EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso especial mensual, de cinco (5) horas no acumulables con el beneficio establecido en el reglamento interno de trabajo, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación.

ARTÍCULO. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá al padre trabajador, un permiso remunerado de dos (2) días hábiles adicionales a los establecidos por ley como licencia de paternidad, 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 como 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:

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

12/10
2014

250 28

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. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: En el momento que sea financieramente viable 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. POLIZA CON AUXILIO POR HOSPITALIZACIÓN, CIRUGIA, ENFERMEDAD RUINOSA Y/O CATASTRÓFICA DEL TRABAJADOR: EL EMPLEADOR se compromete a gestionar por medio de una entidad aseguradora legalmente reconocida, una póliza que contenga por lo menos lo relacionado a un auxilio hospitalización, cirugía, enfermedad ruinosa y/o catastrófica, para el trabajador, cónyuge o compañero (a) permanente o hijos.

ARTÍCULO. INCREMENTO SALARIAL: EL EMPLEADOR, a partir de primera quincena del mes de junio, incrementará los salarios para el año 2017 así:

1. Para trabajadores con ingresos superiores a 1 SMMLV y hasta 2 SMMLV, aumento del 5%.
2. Para trabajadores con ingresos superiores a 2 SMMLV, aumento del 4%.

PARÁGRAFO: Dicho aumento no será retroactivo.

ARTÍCULO. ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS SINDICALIZADOS: EL EMPLEADOR garantizará la estabilidad del empleo a todos sus trabajadores sindicalizados durante los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, no pudiendo efectuar despidos sin justa causa. Durante este periodo sólo podrá realizar despidos con justa causa disciplinaria, cuando medie el debido proceso, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo y se hayan brindado todas las garantías legales en donde sea aclarada y comprobada la justa causa.

ARTÍCULO. PUBLICACION: EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 200 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 de común acuerdo entre EL EMPLEADOR Y EL SINDICATO y su diseño digital será compartido con los trabajadores por vía de intranet.



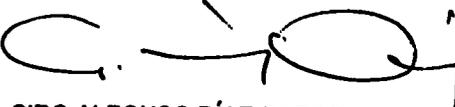
by
exp. R
del
112

Una vez revisados la totalidad de los artículos incluidos en el pliego de peticiones y llegados a los acuerdos descritos tanto en esta acta como en la del 15 de mayo del 2017, se suscribe la presente acta a los treinta y un (31) días del mes de mayo de 2017, siendo las 4:00 pm.

D

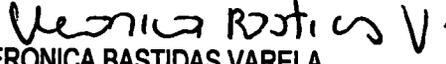
REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


GLORIA LILIANA MARTÍNEZ MERIZALDE


CIRO ALFONSO DÍAZ PARDO


JUAN CARLOS MENDIVELSO CRISTIANO


IVANA VALERIA PINTO ESPEJO


VERÓNICA BASTIDAS VARELA

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


MAURICIO RUIZ ALMONACID


MAURICIO RESTREPO


MÓNICA CORCHUELO

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO

