

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018710500100000027
	Fecha	2018-01-19 10:12:07 am
Remitente	Sede	D. T. ANTIOQUIA
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 420
		
COR08SI2018710500100000027		

472
Servicios Postales Nacionales S.A.
NTS 1062917-9
DG 1 0 95 A 65
Línea Nat. 01 8000 111 211

REMITENTE
Nombre/ Razón Social
MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - MEDELLIN
Dirección: CRA 56A 51 81

Ciudad: MEDELLIN_ANTIOQUIA
Departamento: ANTIOQUIA
Código Postal: 050010320
Envío: RN906563857CO

DESTINATARIO
Nombre/ Razón Social:
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Dirección: KR 14 NO 99-33
Ciudad: BOGOTA D.C.
Departamento: BOGOTA D.C.

Código Postal:
Fecha Pre-Admisión:
20/02/2018 16:54:46
Sin Transporte de carga
Via. 20 Con Transporte

7 PTES

Medellin,

19 FEB 2018

Al responder por favor citar esté número de radicado



Doctora
MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
Coordinadora Grupo Archivo Sindical
Ministerio del Trabajo
KR 14 99 33
Bogotá Cundinamarca

Asunto: Constancia de Deposito de Convención Colectiva

Cordial saludo,

CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA

- 1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Cañasgordas y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Departamento de Antioquia y de los Entes Descentralizados "SINTRAOFAN" número 109 del 09/11/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100004298 de la misma fecha. Se anexa radicado número 08759 del 22/06/2017.
- 2.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Invesa Tabaco S.A. y la Organización Sindical Unión Sindical Obrera "USO" número 116 del 19/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006232 de la misma fecha. Se anexa radicado número 11EE2017710500100005878 del 2017-12- 13.
- 3.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de San Roque Antioquia y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios y Entes Descentralizados de Colombia "SINTRASEMA SAN ROQUE" número 110 del 2017-12-20, radicado bajo el número 11EE2017710500100006286 de la misma fecha. Se anexan radicados números 11EE2017710500100006278 del 2017-12- 20, 11EE2017710500100006279 del 2017-

 MINTRABAJO	No. Radicado 06EI201833210000000655
Remitente	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SIND.CAL
Anexos 1	Folios 2
	
COR06EI201833210000000655	

12- 20, 11EE2017710500100004823 del 2017-11- 22, 11EE2017710500100005426 del 2017-12- 04.

4.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Santa Bárbara y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios y Entes Descentralizados de Colombia "SINTRASEMA SANTA BARBARA" número 114 del 27/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006543 de la misma fecha. Se anexan radicados números 11EE2017710500100006189 del 2017-12- 19, 11EE2017710500100006549 del 2017-12- 27, 11EE2017710500100006549 del 2017-12- 06


5.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre Industrias Estra S.A. y la Organización Sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos Procesos "SINTRAINCAPLA" número 115 del 27/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006554 de la misma fecha.

6.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Corporación Génesis Salud I.P.S. y la Organización Sindical Asociación Nacional de Trabajadores de la Salud Humana y La Asistencia Social "UNITRACOO" número 113 del 28/12/2017, radicado bajo el número 11EE2017710500100006642 de la misma fecha.

7.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre la Empresa Agrochigueros S.A.S. y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia "SINTRACOL" número 003 del 03/01/2018, radicado bajo el número 11EE2017710500100000089 de la misma fecha.

CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LAUDOS ARBITRALES

1.- Constancia de Depósito de Convención Colectiva entre el Municipio de Cañasgordas y la Organización Sindical Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Municipios del Departamento de Antioquia y de los Entes Descentralizados "SINTRAOFAN" número 109 del 09/11/2017, radicado bajo el número

 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 **ANTIOQUIA**
 Inspector de Trabajo **EFREN MADRIGAL RIVERA**
 Número **113**

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	28	12	2017	HORA	11:23 a.m.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	-------------------

1

DEPOSITANTE

NOMBRE	CESAR AUGUSTO HOYOS PIEDRAHITA		
No. IDENTIFICACIÓN	15913679		
CALIDAD	FISCAL NACIONAL UNITRACOOP		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CALLE 100 No 17 A 36 OFICINA 204 EDIFICIO ONHUNDRED		
No TELEFONO	3002944218	Correo Electrónico	Unitrcoop2013@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO.

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input type="checkbox"/> Pacto Colectivo <input checked="" type="checkbox"/> Contrato Sindical <input type="checkbox"/>		
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CORPORACION GENESIS SALUD IPS		
Y	Organización Sindical <input type="checkbox"/> Trabajadores <input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL "UNITRACOOP"		
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2018 – 31/12/2018		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	1.300	AMBITO DE APLICACIÓN	Nacional
			Regional
			Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. 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.

2



**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

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

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

EFREN MADRIGAL RIVERA

(Nombre y firma)

Inspector de Trabajo de ANTIOQUIA


CESAR AUGUSTO HOYOS PIEDRAHITA

(Nombre y firma)

El Depositante

11EE2017710500100004298 de la misma fecha. Se anexa radicado número 08759 del 22/06/2017.

Lo anterior para los fines pertinentes.



EFREN MADRIGAL RIVERA
Inspector de Trabajo

Anexo: Ocho (8) expedientes

Transcriptor: EFREN M.

Elaboró: EFREN M.

EMEN

MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2017710500100006642
	Fecha	2017-12-28 11:23:39 am
Remitente	UNITRACOOP	
Destinatario	Sede B. T. ANTIOQUIA	
	Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES	
Anexos	0	Folios 25
 COR11EE2017710500100006642		

Medellín Diciembre 28 2017

Señores

MINISTERIO DE TRABAJO, DIRECCION TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

E.S.D.

La ciudad

De la forma más respetuosa y en nombre de UNITRACOOP , les solicitamos el favor de inscribir la convención colectiva de trabajo suscrita entre la CORPORACION GENESIS SALUD I.P.S Y en representación de los trabajadores la asociación legalmente constituida de UNITRACOOP : " ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL " UNITRACOOP" .

Para tal efecto, se adjuntan documentos originales con las respectivas firmas por quienes intervienen en el acto.

En total tres ejemplares de c/u de la siguiente forma:

- 1- Acta de negociación (11 folios).
- 2-La convención colectiva acordada entre ambas partes (6 folios).
- 3- Póliza de seguros de amparo para los trabajadores (6 folios)

La disposiciones de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego, tendrá una vigencia de un (1) año a partir del primero (1) de Enero 2018 hasta el treinta y uno (31) de Diciembre 2018

Cordialmente.

Cesar Augusto Hoyos
 CESAR AUGUSTO HOYOS PIEDRAHITA

Fiscal Nacional Unitracoop e integrante del comité negociador.

Calle 100 # 17 A – 36 ofi. 204 Bogotá.

unitracoop2013@gmail.com

6642

1

ACTA DE INSTALACIÓN Y FINALIZACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO SUSCITADO POR LA DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE Y LA PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES POR PARTE DE LA ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL – UNITRACOOP- A LA EMPRESA CORPORACION GENESIS SALUD I.P.S. ANTES CORPORACION I.P.S. CONFAMILIAR CAMACOL.

En Medellin, Antioquia, a los veintisiete (27) días del mes de diciembre del 2017, se reunieron en las instalaciones de la empresa **CORPORACION GENESIS SALUD I.P.S.**, ubicado en la Calle 54 N° 45-63, oficina 500 edificio Caracas, de una parte **ABEL JOSÉ RAMIREZ DÍAZ, DORYS STELLA URIBE GALLEGO** y **LILIANA CAMILA GARCÍA MARTÍNEZ, ANTONIO MORALES DÍAZ, YOO NALINSSON ALVAREZ ESCUDERO**, y **ANA MARIA GIRALDO MAYA** en representación mediante poder especial de la **EMPRESA CORPORACION GENESIS SALUD I.P.S., ANTES CORPORACION I.P.S. CONFAMILIAR CAMACOL**, y por la otra parte **JORGE EDUARDO BETANCUR TRUJILLO Y CESAR HOYOS PIEDRAHITA**, en representación de la **ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL – UNITRACOOP-**, acompañados estos últimos por el señor **OCTAVIO ENRIQUE RUBIO RENGIFO**, en su condición de asesor de la **CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO –CGT-**, con el fin de llevar a cabo la reunión inicial en la etapa de arreglo directo, dentro del conflicto colectivo iniciado con la denuncia de la convención y la presentación del Pliego de Peticiones.

Las comisiones negociadoras de la empresa y el sindicato, discutieron la propuesta metodológica que se debe adoptar en la negociación, llegando a los siguientes acuerdos:

Primero: Las sesiones de negociación se llevarán a cabo el día 11 de diciembre del presente año, sin perjuicio de las reuniones extraordinaria a que haya lugar por acuerdo de las partes, reuniones que se adelantaran en las instalaciones de **EMPRESA CORPORACION GENESIS I.P.S.** ubicada en la Calle 54 N° 45-63, oficina 500 edificio Caracas, en horario de 8 am a 5 pm.

Segundo: Se elaborará un acta de inicio y un acta final, en donde queden consignados los acuerdos y desacuerdos que se tengan luego de la discusión de los puntos del pliego de peticiones presentado por la organización sindical.

Tercero: La empresa suministrará para el desarrollo de esta negociación lo correspondiente al lugar de sesiones, la alimentación para la totalidad de los negociadores, así como los traslados y el hospedaje para los integrantes de la comisión negociadora del sindicato ubicados en ciudades diferentes a la ciudad donde se lleva a cabo la negociación.

Cuarto: La comisión negociadora de la empresa se compromete a gestionar y garantizar el permiso sindical para los integrantes de la comisión negociadora del Sindicato, relacionada a continuación, por el tiempo que dure la negociación, es decir por los 20 días iniciales de la etapa de arreglo directo, con la salvedad que los otorgados a quienes fungen como suplentes, serán efectivos en el momento de ser requeridos, por falta de los titulares.

Quinto: La discusión del pliego de peticiones, se hará conforme a una propuesta de bloques temáticos, en los cuales se aglutinarán los artículos del pliego de peticiones así:

ACTA DE INSTALACION Y FINALIZACION DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO ASPECTOS NORMATIVOS O CONVENCION DE LA CONVENCION COLECTIVA VIGENTE Y LA PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES POR PARTE DE

ARTICULO PARTES: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, que se celebrará 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**.

ARTICULO RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACION 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.

ARTICULO CAMPO DE APLICACION: 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 a algunos trabajadores, como incentivo para que se desafilien de EL SINDICATO.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 las actividades propias de la organización sindical en todo el territorio nacional.

ARTICULO NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES O 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 y 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 Nacionales, 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 (6) 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 CONVENCIÓN COLECTIVA: EL EMPLEADOR se compromete que 15 días después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo, creará un Comité Laboral y de Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados en la CCT, dicho Comité estará integrado por dos (2) representantes del EMPLEADOR y dos (2) representantes del SINDICATO. Sesionarán una vez cada 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.

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. PRENDAS DE TRABAJO: El EMPLEADOR, suministrará la dotación de vestidón 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 en todas las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS. El EMPLEADOR, deberá tener en cuenta al momento de vincular nuevos trabajadores no efectuar ascensos, que tendrán prevalencia a 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.

ARTÍCULO. 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 o de la actividad de los trabajadores.

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 observará el debido proceso en el trámite y decisión de sus procesos disciplinarios. En cualquier caso se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, reglamentos de trabajo, manuales de funciones o contratos individuales de trabajo, 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 faltas 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) o procesos de acoso laboral.

ARTÍCULO. MODALIDAD CONTRACTUAL: EL EMPLEADOR vinculará 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.

PARAGRAFO: 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.

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:

ANOS 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

1.

6

4

	proporcionalmente por fracción.
De 5 a 10 años	Se le pagará (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 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, incrementará 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: 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:

Handwritten signature/initials

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	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.

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.

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

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

00					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.
00					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.
00					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 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. AUXILIO POR HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA: Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador sea intervenido quirúrgicamente con anestesia que conlleve una hospitalización por

Handwritten signature or initials.

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: 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, relacionamos a continuación los artículos analizados y acordados por las comisiones negociadoras en esta jornada de negociación:

CAPÍTULO I RECONOCIMIENTO Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. PARTES: La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la **EMPRESA CORPORACIÓN GENESIS SALUD I.P.S.** 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 – UNITRACOO-**, quien en adelante se denominara **EL SINDICATO.**

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR, reconocerá al SINDICATO, como representante de sus afiliados y beneficiarios que presten servicios a la empresa, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo, son obligatorias para las partes contratantes y EL EMPLEADOR la aplicará a todos y cada uno de los trabajadores afiliados y 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 desafilien del SINDICATO.

CAPITULO II PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 5. 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 6. 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 7. 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.



ARTÍCULO 8. 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 9. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR conservará y garantizará los beneficios que actualmente disfrutaban los trabajadores en cuanto a fondos, primas, cooperativas de ahorro, 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 modificadas o recortadas.

CAPÍTULO III CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 10. 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 11. 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 12. 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 y salud en el trabajo. Las prendas de que trata el presente artículo, deberán ser adecuadas y respetando dignidad e integridad del trabajador.

ARTÍCULO 13. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS: El EMPLEADOR deberá tener en cuenta al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, en primer orden a los trabajadores

de la empresa como candidatos, siempre y cuando cumplan con el perfil establecido para el cargo, y se abstendrán de vincular o ascender trabajadores que no cumplan con dicho perfil. 8. **ARTÍCULO 14. TRASLADOS:** El EMPLEADOR trasladará a los trabajadores bajo los criterios de necesidad del servicio; respetando los principios contenidos en el ius variandi, el Código Sustantivo del Trabajo, y buscando para ello la concertación con el trabajador.

ARTÍCULO 15. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, las modificaciones parciales o totales al Reglamento Interno de Trabajo, deberá surtir como requisito previo el siguiente procedimiento:

a. **Notificación a la organización sindical:** Previo a efectuar la publicación del Reglamento Interno, el empleador deberá notificar a la organización sindical del proyecto de modificación (parcial o total) del Reglamento; para lo cual se le otorgará el término de traslado de ocho (8) días hábiles, contados desde de la fecha efectiva de notificación, a fin que presente los comentarios u objeciones a que haya lugar.

b. **Respuesta de comentarios u objeciones:** Vencido el término relacionado en el literal anterior, el empleador dentro del término de ocho (8) días hábiles siguientes, procederá a dar respuesta a cada uno de los comentarios u objeciones presentados por parte de la organización sindical, y efectuará las modificaciones al proyecto de reglamento que considere pertinentes.

c. **Persistencia de objeciones:** Si luego de surtido el procedimiento antes indicado, persisten las objeciones presentadas por parte del Sindicato, las mismas surtirán el trámite legal, definido por el Código Sustantivo del Trabajo, luego que el empleador realice la publicación en la forma ordenada por las normas vigentes, ante la autoridad correspondiente.

ARTÍCULO 16. 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 17. MODALIDAD CONTRACTUAL: El EMPLEADOR vinculará 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 18. PAGO OPORTUNO Y CUMPLIDO DE NÓMINA: Las deudas por concepto de salarios, prestaciones sociales, parafiscales y pasivos laborales, se pagaran con privilegio de exclusión sobre las demás obligaciones de la empresa, en cumplimiento de la ley y la jurisprudencia que obligan a pagar los salarios en forma oportuna, para evitar lesiones en lo que se podría considerar el mínimo vital que en el caso de los trabajadores lo representa su salario, en

razón a que su pago injustificado compromete derechos Constitucionales de carácter fundamental. Este salario deberá continuar siendo cancelado de manera mensual.

ARTÍCULO 19. OPORTUNIDAD Y CUMPLIMIENTO DE PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL: Dentro de la programación de pagos del EMPLEADOR, la prioridad será el pago de Seguridad Social y Parafiscales de la nómina de los funcionarios, antes que cualquier otra acreencia que se tenga. Cualquier daño o perjuicio que se origine por el incumplimiento de este punto, el EMPLEADOR asumirá los costos y gastos que se ocasione al trabajador y su familia.

ARTÍCULO 20. 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 21. 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 22. LACTANCIA: El EMPLEADOR, concertara con la madre trabajadora la hora de lactancia, ajustando 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 23. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS: El EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, garantizará actividades deportivas, culturales o recreativas programadas por lo menos dos veces al año, que cumplan con lo establecido en el artículo 61 de la Ley 50 de 1990 o la que la modifique o sustituya.

ARTÍCULO 24. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR se compromete a gestionar la suscripción de Convenios con entidades financieras y/o cajas de compensación familiar, con la finalidad que los trabajadores accedan al otorgamiento de créditos para adquisición y/o construcción de vivienda en lote propio, mejoras locativas, liberación de gravamen hipotecario, libre inversión, educación, turismo y/o recreación. El EMPLEADOR informará oportunamente a los trabajadores la suscripción de dichos convenios.

CAPÍTULO IV

SALARIOS, UNIFICACIÓN SALARIAL E INDEMNIZACIÓN.

ARTÍCULO 25. INCREMENTO SALARIAL: El EMPLEADOR, incrementara los salarios de los trabajadores, en un 5.75% sobre el salario devengado, retroactivo al primero (1°) de enero de 2017. Este incremento no aplica a los trabajadores que devenguen un Salario Mínimo Legal Vigente, quienes ya tuvieron el respectivo incremento de ley.

Parágrafo: Para el año 2018, las partes constituirán una mesa de negociación en el mes de febrero de 2018, con el objeto de concertar el correspondiente aumento salarial para el año 2018. El salario mínimo legal y el salario mínimo integral para esta vigencia, se incrementarán de acuerdo a lo establecido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 26. PAGOS SALARIALES: El EMPLEADOR pagara la nómina de sus trabajadores de manera mensual. De igual manera pagara la prima legal a más tardar el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 27. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN. UNIFICACIÓN ESTRUCTURA-SALARIAL: Se garantizará de forma permanente 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 28. INDEMINIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: En caso de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, el EMPLEADOR aplicará una indemnización conforme a la siguiente tabla:

PROPORCIÓN SALARIAL	TIEMPO DE TRABAJO	INDEMNIZACIÓN
Para los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes.	Hasta un año	Treinta y tres (33) días de salario.
	Más de 1 año de servicio.	Veintitrés (23) días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
Para los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes.	Hasta un año	Veintitrés (23) días de salario.
	Más de 1 año de servicio.	Dieciocho (18) días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo: En caso de renuncia motivada, se dará aplicación al pago por indemnización conforme a la ley vigente.

CAPÍTULO V PERMISOS Y AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 29. PERMISO DE CUMPLEAÑOS: El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a un (1) día de jornada laboral por motivo de su cumpleaños.

Parágrafo Primero: El trabajador podrá disfrutar de este tiempo de permiso iniciando el mismo día del cumpleaños, en los casos de personal asistencial, dicho permiso podrá tomarse dentro de los

siguientes 30 días calendario o como un día adicional del 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 un día adicional 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 30. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO: El EMPLEADOR concederá a elección del trabajador beneficiario de la presente CCT, dos (2) días hábiles o tres (3) días calendario de permiso remunerado, con ocasión de la celebración de su matrimonio, días que se empezaran a contar a partir del día siguiente de la ceremonia.

ARTÍCULO 31. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: EL EMPLEADOR concederá al padre trabajador con motivo del nacimiento de su hijo, un permiso remunerado de un (1) día hábil adicional a los establecidos en la norma que regula la licencia de paternidad.

ARTÍCULO 32. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de sus hijos registrados civilmente se gradúen de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional en la modalidad de pregrado, EL EMPLEADOR le concederá un permiso remunerado de un (1) día hábil de trabajo que será otorgado en la misma fecha de la ceremonia de grado.

ARTÍCULO 33. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: Dado el aumento de la licencia de maternidad en 4 semanas, conforme la ley 1822 de 2017, EL EMPLEADOR como beneficio extralegal concederá el equivalente a media semana (4 días) remunerados adicionales.

ARTÍCULO 34. CELEBRACIONES ESPECIALES: A los trabajadores que por las distribución de turnos o necesidad del servicio deban trabajar los días 24 o 31 de diciembre, EL EMPLEADOR le compensará con un (1) día de descanso por cada día laborado, que será concedido dentro del mes siguiente a estas fecha, o remunerado adicionalmente al valor de un día ordinario de trabajo, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 35. VACACIONES DE LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR otorgará tres (3) días hábiles consecutivos adicionales de vacaciones a los trabajadores por cada año de servicio a la empresa. El EMPLEADOR procurará concertar con el trabajador la fecha para el disfrute de sus vacaciones. Para tal efecto, concederá a los trabajadores por cada una de las Instituciones Prestadoras de Salud, la posibilidad para que de forma concertada entre todos los trabajadores de dicha sede, programen sus periodos de vacaciones, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio. En caso que no sea posible lograr dicha concertación, el empleador procederá a programar la correspondiente cascada de vacaciones, con el único objetivo de garantizar la continuidad en la prestación.

Parágrafo: Si el trabajador presentara dos o más periodos acumulados de vacaciones, se le dará prioridad en la programación para tal fin.

ARTÍCULO 36. PÓLIZA DE SEGURO PARA LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR por medio de póliza colectiva que se suscribirá con una aseguradora autorizada para tal fin o de forma directa, otorgará a los beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, los siguientes beneficios:

AMPAROS	VALORES
BÁSICO DE VIDA	\$ 10.000.000
INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 10.000.000
INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL Y BENEFICIOS POR DESMEMBRACION	\$ 10.000.000
ENFERMEDADES GRAVES	\$ 6.000.000
RENTA MENSUAL PARA GASTOS DEL HOGAR, POR MUERTE POR CUALQUIER CAUSA O INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 50.000
AUXILIO PARA GASTOS EXEQUIALES	\$ 1.000.000

Parágrafo Primero: La descripción general de amparos, edades de ingreso y permanencia, condiciones particulares y condiciones técnicas de la póliza, se adjuntan como anexo a la presente convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Segundo: Los beneficios de esta póliza, serán exigibles a partir del primero (1) de febrero del año 2018 y tendrá una vigencia de un (1) año.

CAPITULO VI DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 37. 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 38. FUEROS SINDICALES CONVENCIONALES: El EMPLEADOR reconocerá y garantizará fuero sindical a los trabajadores de la empresa afiliados al SINDICATO, 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 fuero 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.

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

ARTÍCULO 39. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCION COLECTIVA: EL EMPLEADOR, se compromete que un mes después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo, se 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 y sesionarán una vez cada cuatro 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) y de dichas sesiones se levantará un acta conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

ARTÍCULO 40. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN: El EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales.

Además el EMPLEADOR permitirá el uso de las carteleras en cada una de las sedes de la empresa, para facilitar la información, así como la distribución de circulares, volantes, y afiches.

ARTÍCULO 41. PERMISOS SINDICALES: El EMPLEADOR garantizará el ejercicio sindical, otorgándoles a sus trabajadores los permisos sindicales remunerados necesarios para los siguientes eventos:

10. Para el desarrollo de las asambleas ordinarias y extraordinarias, nacionales, seccionales y de comités, conforme a los estatutos del SINDICATO.
11. Para los miembros de las juntas directivas seccionales, comités seccionales y comisión de reclamos, que hagan parte de la nómina del EMPLEADOR.
12. Para la Junta Directiva Nacional, teniendo en cuenta las condiciones geográficas y de desplazamiento de sus integrantes.
13. 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.
14. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa.
15. A los miembros designados por el SINDICATO, que constituyan la comisión negociadora, por el tiempo que dure la negociación.
16. 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 ocho (8) días hábiles dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y máximo para tres trabajadores.
17. 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.
18. A los miembros de las comisiones de reclamos, para atender las respectivas audiencias de descargos de sus compañeros afiliados.

Oaby
Parágrafo Primero: PROCEDIMIENTO. La solicitud de estos permisos deberán hacerse con una anticipación no inferior a ocho (8) días calendario 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 y EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al correo electrónico: dorys.uribe@genesisips.com.co designado por EL EMPLEADOR para tal fin, y este a su vez, responderá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud del permiso sindical, so pena que la no respuesta en este término se considere aprobado el permiso.

ARTÍCULO 42. INFORMACIÓN AL SINDICATO: Con el fin de garantizar un diálogo más fluido, entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, el primero entregara a la organización sindical, la siguiente información:

7. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplico el descuento sindical.
8. Cada cuatro meses, reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.
9. Cada cuatro meses, indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato.
10. Cada cuatro meses, un listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
11. Cada cuatro meses, la antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
12. Cada cuatro meses, un listado con el número de trabajadores llamados a descargos y sancionados.

ARTÍCULO 43. ENTREGA DE DOCUMENTOS: El EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten, los siguientes documentos y certificaciones:

6. Copia del contrato de trabajo.
7. Copia de los formularios de afiliación a la seguridad social integral
8. Copia del certificado médico de ingreso a la empresa.
9. Certificaciones Laborales en original.
10. 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 44. APOYO A LA ASAMBLEA GENERAL: El EMPLEADOR apoyará el desarrollo de las Asambleas del SINDICATO con el suministro de las instalaciones y el apoyo logístico que se requiera.

ARTÍCULO 45. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA FUNCIONAMIENTO DE UNITRACOOP.

LA EMPRESA realizará una asignación de recursos para el funcionamiento del SINDICATO, se dará aplicación a lo establecido en la convención suscrita previamente a la presente en su Artículo 33, recursos que se giraran de forma mensual a la cuenta notificada por parte del SINDICATO.

CAPÍTULO VII VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

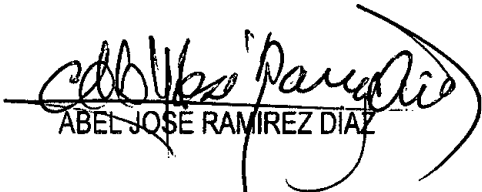
ARTÍCULO 46. VIGENCIA: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, tendrán una vigencia de un (1) año, a partir del primero (1) de enero del 2018 y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del 2018.

Parágrafo: La totalidad de los beneficios económicos contenidos en la Convención, con la única excepción de la póliza, se aplicarán a partir de la fecha de vigencia de la presente Convención.


ARTÍCULO 47. PUBLICACION: El EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución mil (1.000) folletos tipo cartilla de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos según diseño acordado por las partes, dentro de los treinta (30) días calendario posterior a su firma.

Para constancia de la negociación se suscribe la presente acta de finalización de la negociación del pliego de peticiones a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de dos mil diecisiete (2017).

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


ABEL JOSÉ RAMÍREZ DÍAZ


DORYS STELLA URIBE GALLEGO


LILIANA CAMILA GARCÍA MARTÍNEZ


ANTONIO MORALES DÍAZ


YOO NALINSSON ALVAREZ ESCUDERO



ANA MARIA GIRALDO MAYA

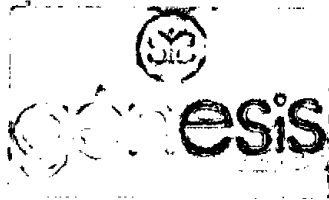
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES


JORGE BETANCUR TRUJILLO


CESAR HOYOS PIEDRAHITA

ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO ENRIQUE RUBIO RENGIFO



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL – UNITRACOOP- Y LA EMPRESA CORPORACIÓN GENESIS SALUD I.P.S.

En Medellín, Antioquia, a los veintisiete (27) días del mes de diciembre del 2017, de una parte ABEL JOSÉ RAMÍREZ DÍAZ, DORYS STELLA URIBE GALLEGO, LILIANA CAMILA GARCÍA MARTÍNEZ, ANTONIO MORALES DÍAZ, YOO NALINSSON ALVAREZ ESCUDERO y ANA MARIA GIRALDO MAYA en representación de la EMPRESA CORPORACIÓN GENESIS I.P.S. CORPORACIÓN GENESIS SALUD I.P.S. ANTES CORPORACIÓN I.P.S. CONFAMILIAR CAMACOL, y por la otra parte JORGE EDUARDO BETANCUR TRUJILLO Y CESAR HOYOS PIEDRAHITA, en representación de la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL – UNITRACOOP-, acompañados estos últimos por el señor OCTAVIO ENRIQUE RUBIO RENGIFO, en su condición de asesor de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO –CGT-, con el fin de suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, que regirá las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores afiliados y beneficiarios del SINDICATO y la EMPRESA.

**CAPÍTULO I
RECONOCIMIENTO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 1. PARTES: La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la EMPRESA CORPORACIÓN GENESIS SALUD I.P.S. o quien en el futuro la sustituya o ceda el contrato de trabajo, quien en adelante se denominara EL EMPLEADOR; y la ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD HUMANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL – UNITRACOOP-, quien en adelante se denominara EL SINDICATO.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO: EL EMPLEADOR, reconocerá al SINDICATO, como representante de sus afiliados y beneficiarios que presten servicios a la empresa, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo, son obligatorias para las partes contratantes y EL EMPLEADOR la aplicará a todos y cada uno de los trabajadores afiliados y 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 desafilien del SINDICATO.

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD MURANA Y LA ASISTENCIA SOCIAL - UNITRACOOP Y LA EMPRESA CORPORACIÓN GENESIS SALUD I.P.S.

ARTÍCULO 5. 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 6. 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 7. 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.

ARTÍCULO 8. 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 9. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES: EL EMPLEADOR conservará y garantizará los beneficios que actualmente disfrutaban los trabajadores en cuanto a fondos, primas, cooperativas de ahorro, 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 modificadas o recortadas.

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 10. 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 11. 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 12. 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 y salud en el trabajo. Las prendas de que trata el presente artículo, deberán ser adecuadas y respetando dignidad e integridad del trabajador.

ARTÍCULO 13. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS: El EMPLEADOR deberá tener en cuenta al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, en primer orden a los trabajadores de la empresa como candidatos, siempre y cuando cumplan con el perfil establecido para el cargo, y se abstendrán de vincular o ascender trabajadores que no cumplan con dicho perfil.

ARTÍCULO 14. TRASLADOS: El EMPLEADOR trasladará a los trabajadores bajo los criterios de necesidad del servicio, respetando los principios contenidos en el ius variandi, el Código Sustantivo del Trabajo, y buscando para ello la concertación con el trabajador.

ARTÍCULO 15. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, las modificaciones parciales o totales al Reglamento Interno de Trabajo, deberá surtir como requisito previo el siguiente procedimiento:

- a. **Notificación a la organización sindical:** Previo a efectuar la publicación del Reglamento Interno, el empleador deberá notificar a la organización sindical del proyecto de modificación parcial o total del Reglamento, para lo cual se le otorgará el término de traslado de ocho (8) días hábiles, contados desde de la fecha efectiva de notificación, a fin que presente los comentarios u objeciones a que haya lugar.
- b. **Respuesta de comentarios u objeciones:** Vencido el término relacionado en el literal anterior, el empleador dentro del término de ocho (8) días hábiles siguientes, procederá a dar respuesta a

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.

15



diversificada uno de los comentarios u objeciones presentados por parte de la organización sindical, y el efectuará las modificaciones al proyecto de reglamento que considere pertinentes. Ob servaciones

Art. 2 Persistencia de objeciones: Si, luego de surtido el procedimiento antes indicado, persisten A y las objeciones presentadas por parte del Sindicato, las mismas surtirán el trámite legal, definido por el B el Código Sustantivo del Trabajo, luego que el empleador realice la publicación en la forma ordenada C deb por las normas vigentes, ante la autoridad correspondiente. E

ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: El EMPLEADOR se comprometerá 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. P

ARTÍCULO 17. MODALIDAD CONTRACTUAL: El EMPLEADOR vinculará a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, A se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual. B

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

ARTÍCULO 18. PAGO OPORTUNO Y CUMPLIDO DE NÓMINA: Las deudas por concepto de salarios, prestaciones sociales, parafiscales y pasivos laborales, se pagaran con privilegio excluyente sobre las demás obligaciones de la empresa, en cumplimiento de la ley y la jurisprudencia que obligan a pagar los salarios en forma oportuna, para evitar lesiones en lo que se podría considerar el mínimo vital que en el caso de los trabajadores lo representa su salario, en razón a que su pago injustificado compromete A derechos Constitucionales de carácter fundamental. Este salario deberá continuar siendo cancelado de manera mensual.

ARTÍCULO 19. OPORTUNIDAD Y CUMPLIMIENTO DE PAGOS DE SEGURIDAD SOCIAL: Dentro de la programación de pagos del EMPLEADOR, la prioridad será el pago de Seguridad Social y Parafiscales de la nómina de los funcionarios, antes que cualquier otra acreencia que se tenga. Cualquier daño o perjuicio que se origine por el incumplimiento de este punto, el EMPLEADOR asumirá los costos y gastos que se ocasionen al trabajador y su familia.

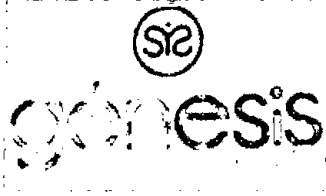
ARTÍCULO 20. DESCANSOS COMPENSATORIOS: El EMPLEADOR garantizará y respetará lo relacionado con los descansos compensatorios para los trabajadores que laboren días domingo o festivos de forma habitual, los cuales deberán ser reconocidos conforme lo ha establecido la interpretación jurisprudencial del Código Sustantivo del Trabajo.

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

Handwritten signature/initials.

Handwritten signature/initials.

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org.w
Colombia - Bogotá D.C.



ARTÍCULO 21. 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 22. LACTANCIA: El EMPLEADOR, concertara con la madre trabajadora la hora de lactancia, ajustando 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 23. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y RECREATIVAS: El EMPLEADOR, como mecanismo de integración y sano aprovechamiento del tiempo libre de sus trabajadores, garantizará actividades deportivas, culturales o recreativas programadas por lo menos dos veces al año, que cumplan con lo establecido en el artículo 61 de la Ley 50 de 1990 o la que la modifique o sustituya.

ARTÍCULO 24. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR se compromete a gestionar la suscripción de Convenios con entidades financieras y/o cajas de compensación familiar, con la finalidad que los trabajadores accedan al otorgamiento de créditos para adquisición y/o construcción de vivienda en lote propio, mejoras locativas, liberación de gravamen hipotecario, libre inversión, educación, turismo y/o recreación. El EMPLEADOR informará oportunamente a los trabajadores la suscripción de dichos convenios.

CAPÍTULO IV SALARIOS, UNIFICACIÓN SALARIAL E INDEMNIZACIÓN.

ARTÍCULO 25. INCREMENTO SALARIAL: El EMPLEADOR, incrementara los salarios de los trabajadores, en un 5.75% sobre el salario devengado, retroactivo al primero (1°) de enero de 2017. Este incremento no aplica a los trabajadores que devenguen un Salario Mínimo Legal Vigente, quienes ya tuvieron el respectivo incremento de ley.

Parágrafo: Para el año 2018, las partes constituirán una mesa de negociación en el mes de febrero de 2018, con el objeto de concertar el correspondiente aumento salarial para el año 2018. El salario mínimo legal y el salario mínimo integral para esta vigencia, se incrementarán de acuerdo a lo establecido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 26. PAGOS SALARIALES: El EMPLEADOR pagara la nómina de sus trabajadores de manera mensual. De igual manera pagara la prima legal a más tardar el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 27. IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN. UNIFICACIÓN ESTRUCTURA SALARIAL: Se garantizará de forma permanente el proceso de unificación salarial con base en las funciones por cargo

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.

Handwritten signature and initials:
C. B. Y. H.
AG



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 28. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: En caso de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, el EMPLEADOR aplicará una indemnización conforme a la siguiente tabla:

PROPORCIÓN SALARIAL	TIEMPO DE TRABAJO	INDEMNIZACIÓN
Para los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes.	Hasta un año	Treinta y tres (33) días de salario.
	Más de 1 año de servicio.	Veintitrés (23) días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
Para los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes.	Hasta un año	Veintitrés (23) días de salario.
	Más de 1 año de servicio.	Dieciocho (18) días de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo: En caso de renuncia motivada, se dará aplicación al pago por indemnización conforme a la ley vigente.

CAPÍTULO V PERMISOS Y AUXILIOS ESPECIALES

ARTÍCULO 29. PERMISO DE CUMPLEAÑOS: El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso remunerado equivalente a un (1) día de jornada laboral por motivo de su cumpleaños.

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

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.

CHYM





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

ARTÍCULO 30. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO: El EMPLEADOR concederá a elección del trabajador beneficiario de la presente CCT, dos (2) días hábiles o tres (3) días calendario de permiso remunerado, con ocasión de la celebración de su matrimonio, días que se empezaran a contar a partir del día siguiente de la ceremonia.

ARTÍCULO 31. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: El EMPLEADOR concederá al padre trabajador con motivo del nacimiento de su hijo, un permiso remunerado de un (1) día hábil adicional a los establecidos en la norma que regula la licencia de paternidad.

ARTÍCULO 32. PERMISO PARA ASISTIR A CEREMONIAS DE GRADO: Cuando el empleado o alguno de sus hijos registrados civilmente se gradúen de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional en la modalidad de pregrado, EL EMPLEADOR le concederá un permiso remunerado de un (1) día hábil de trabajo que será otorgado en la misma fecha de la ceremonia de grado.

ARTÍCULO 33. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: Dado el aumento de la licencia de maternidad en 4 semanas, conforme la ley 1822 de 2017, El EMPLEADOR como beneficio extralegal concederá el equivalente a media semana (4 días) remunerados adicionales.

ARTÍCULO 34. CELEBRACIONES ESPECIALES: A los trabajadores que por las distribución de turnos o necesidad del servicio deban trabajar los días 24 o 31 de diciembre, EL EMPLEADOR le compensará con un (1) día de descanso por cada día laborado, que será concedido dentro del mes siguiente a estas fecha, o remunerado adicionalmente al valor de un día ordinario de trabajo, a elección del trabajador.

ARTÍCULO 35. VACACIONES DE LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR otorgará tres (3) días hábiles consecutivos adicionales de vacaciones a los trabajadores por cada año de servicio a la empresa. El EMPLEADOR procurará concertar con el trabajador la fecha para el disfrute de sus vacaciones. Para tal efecto, concederá a los trabajadores por cada una de las Instituciones Prestadoras de Salud, la posibilidad para que de forma concertada entre todos los trabajadores de dicha sede, programen sus periodos de vacaciones, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio. En caso que no sea posible lograr dicha concertación, el empleador procederá a programar la correspondiente cascada de vacaciones, con el único objetivo de garantizar la continuidad en la prestación.

Parágrafo: Si el trabajador presentara dos o más periodos acumulados de vacaciones, se le dará prioridad en la programación para tal fin.

ARTÍCULO 36. PÓLIZA DE SEGURO PARA LOS TRABAJADORES: El EMPLEADOR por medio de póliza colectiva que se suscribirá con una aseguradora autorizada para tal fin o de forma directa, otorgará a los beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, los siguientes beneficios:

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.

CHYN

77

4



AMPAROS	VALORES
BÁSICO DE VIDA	\$ 10.000.000
INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 10.000.000
INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL Y BENEFICIOS POR DESMEMBRACION	\$ 10.000.000
ENFERMEDADES GRAVES	\$ 6.000.000
RENTA MENSUAL PARA GASTOS DEL HOGAR, POR MUERTE POR CUALQUIER CAUSA O INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 50.000
AUXILIO PARA GASTOS EXEQUIALES	\$ 1.000.000

Parágrafo Primero: La descripción general de amparos, edades de ingreso y permanencia; condiciones particulares y condiciones técnicas de la póliza, se adjuntan como anexo a la presente convención colectiva de trabajo. Cuando el empleado asista a una ceremonia de la empresa, el empleador deberá proporcionar el permiso correspondiente.

Parágrafo Segundo: Los beneficios de esta póliza, serán exigibles a partir del primero (1) de febrero del año 2018 y tendrá una vigencia de un (1) año.

ARTÍCULO 33. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO: Dado el aumento de la licencia de maternidad en la Ley 1825 de 2017, el EMPLEADOR como beneficio adicional concederá permisos adicionales.

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

ARTÍCULO 37. 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 38. FUEROS SINDICALES CONVENCIONALES: El EMPLEADOR reconocerá y garantizará a fuero sindical a los trabajadores de la empresa afiliados al SINDICATO, que se 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 fuero 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. En caso de ausencia del representante designado, el SINDICATO podrá designar a un suplente.

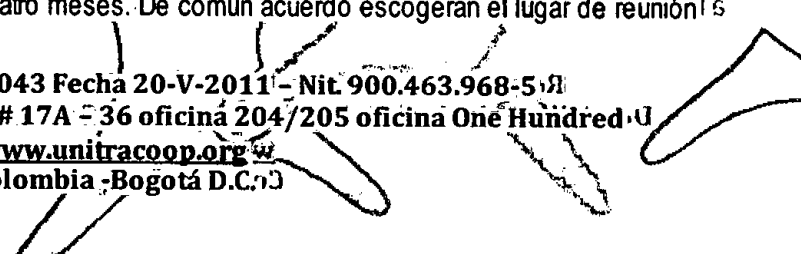
Parágrafo Primero: El SINDICATO informará oportunamente al EMPLEADOR sobre la designación y los cambios de estos nombramientos.

ARTÍCULO 39. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA: El EMPLEADOR, se compromete que un mes después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo, se 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 y sesionarán una vez cada cuatro meses. De común acuerdo escogerán el lugar de reunión.

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
 Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred U
www.unitracoop.org
 Colombia - Bogotá D.C.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



(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) y de dichas sesiones se levantará un acta conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

ARTÍCULO 40. ESPACIOS DE REUNIÓN Y COMUNICACIÓN: El EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos dentro de sus instalaciones, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales.

Además el EMPLEADOR permitirá el uso de las carteleras en cada una de las sedes de la empresa, para facilitar la información, así como la distribución de circulares, volantes, y afiches.

ARTÍCULO 41. 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 ocho (8) días hábiles dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y máximo para tres trabajadores.
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.

ebw
Parágrafo Primero: PROCEDIMIENTO. La solicitud de estos permisos deberán hacerse con una anticipación no inferior a ocho (8) días calendario 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, 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 y EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al correo electrónico: dorys.uribe@genesisisps.com.co designado por EL EMPLEADOR para tal fin, y este a su vez, responderá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la solicitud del permiso sindical, so pena que la no respuesta en este término se considere aprobado el permiso.

ARTÍCULO 42. INFORMACIÓN AL SINDICATO: Con el fin de garantizar un dialogo más fluido, entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO, el primero entregara a la organización sindical, la siguiente información:

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

ARTÍCULO 43. 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 44. APOYO A LA ASAMBLEA GENERAL: El EMPLEADOR apoyará el desarrollo de las Asambleas del SINDICATO con el suministro de las instalaciones y el apoyo logístico que se requiera.

ARTÍCULO 45. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA FUNCIONAMIENTO DE UNITRACOOP.

LA EMPRESA realizará una asignación de recursos para el funcionamiento del SINDICATO, se dará aplicación a lo establecido en la convención suscrita previamente a la presente en su Artículo 33, recursos que se giraran de forma mensual a la cuenta notificada por parte del SINDICATO.

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.



CAPÍTULO VII VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

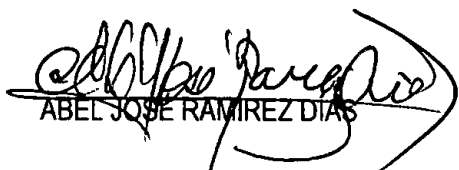
ARTÍCULO 46. VIGENCIA: Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, tendrán una vigencia de un (1) año, a partir del primero (1) de enero del 2018 y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del 2018.

Parágrafo: La totalidad de los beneficios económicos contenidos en la Convención, con la única excepción de la póliza, se aplicarán a partir de la fecha de vigencia de la presente Convención.

ARTÍCULO 47. PUBLICACION: El EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución mil (1.000) folletos tipo cartilla de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos según diseño acordado por las partes, dentro de los treinta (30) días calendario posterior a su firma.

Para constancia se firma a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de dos mil diecisiete (2017).

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


ABEL JOSE RAMIREZ DIAS


DORYS STELLA URIBE GALLEGO


LILIANA CAMILA GARCÍA MARTÍNEZ

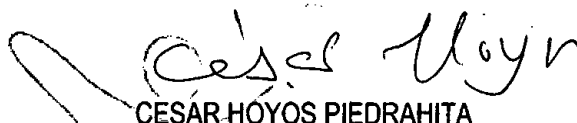

ANTONIO MORALES DÍAZ


YOO NALINSSON ALVAREZ ESCUDERO

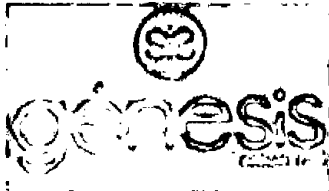

ANA MARIA GIRALDO MAYA

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES


JORGE BETANCUR TRUJILLO


CESAR HOYOS PIEDRAHITA

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia - Bogotá D.C.



ASESOR CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-

[Handwritten signature]
OCTAVIO ENRIQUE RUBIO RENGIFO

[Handwritten signature]

Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011 - Nit. 900.463.968-5
Domicilio Principal: Calle 100 # 17A - 36 oficina 204/205 oficina One Hundred
www.unitracoop.org
Colombia -Bogotá D.C.



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

I. INFORMACION BASICA DE LA COTIZACION - 2728-10-2017

TOMADOR	GENESIS IPS
NIT	811.041.637-9.
ACTIVIDAD ECONOMICA	Salud
ACTIVIDAD ECONOMICA DE LOS ASEGURADOS	En caso que pertenezca a fondos, asociaciones, cooperativas o empresas temporales especificar actividad.
VIGENCIA DEL SEGURO	DESDE LAS 16:00 HORAS DEL 01 DE 11 DE 2017 HASTA LAS 16:00 HORAS 01 DE 12 DE 2018
GRUPO ASEGURADO	EMPLEADOS AL SERVICIO ACTIVO DEL TOMADOR
NUMERO DE ASEGURADOS ESTA PROPUESTA	1095 Personas (Grupo Asegurado mínimo 10 personas)
VALOR ASEGURADO SOLICITADO	SEGUN PLANES OFRECIDOS
TIPO DE POLIZA	NO CONTRIBUTIVA
PERIODICIDAD DE PAGO	Seleccione: Mensual
MODALIDAD DE PAGO	Seleccione: Mes Anticipado
FECHA EXPEDICIÓN DE LA PROPUESTA	01 DE 11 DE 2017
INTERMEDIARIO	
COMISIÓN DEL INTERMEDIARIO	20%

LA PRESENTE PROPUESTA TENDRA UNA VALIDEZ POR 30 DÍAS CALENDARIO POSTERIORES A LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA INDICADA EN EL NUMERAL I DE LA PRESENTE PROPUESTA, SIEMPRE QUE SE ENCUENTRE DENTRO DEL MES CORRIENTE.

2. PLANES: Seleccione a continuación el plan contratado por el cliente.

AMPAROS	Marque con una X sobre el plan contratado							
	PLAN 1	PLAN 2	PLAN 3	PLAN 4	PLAN 5	PLAN 6	PLAN 7	PLAN 8
BÁSICO DE VIDA	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	\$ 20.000.000	\$ 30.000.000	\$ 50.000.000	\$ 70.000.000	\$ 100.000.000	
INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	\$ 20.000.000	\$ 30.000.000	\$ 50.000.000	\$ 70.000.000	\$ 100.000.000	
INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL Y BENEFICIOS POR DESMEMBRACION	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	\$ 20.000.000	\$ 30.000.000	\$ 50.000.000	\$ 70.000.000	\$ 100.000.000	
ENFERMEDADES GRAVES (Anticipo del 60%)	\$ 3.000.000	\$ 6.000.000	\$ 12.000.000	\$ 18.000.000	\$ 30.000.000	\$ 42.000.000	\$ 60.000.000	
RENTA MENSUAL PARA GASTOS DEL HOGAR, POR MUERTE POR CUALQUIER CAUSA O INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE	\$ 25.000	\$ 50.000	\$ 100.000	\$ 150.000	\$ 250.000	\$ 350.000	\$ 500.000	
AUXILIO PARA GASTOS EXEQUIALES	\$ 500.000	\$ 1.000.000	\$ 2.000.000	\$ 3.000.000	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	
Grupos Anuales por Persona	\$ 21.000	\$ 42.000	\$ 84.000	\$ 126.000	\$ 210.000	\$ 294.000	\$ 420.000	
Grupos Mensuales por Persona	\$ 1.750	\$ 3.500	\$ 7.000	\$ 10.500	\$ 17.500	\$ 24.500	\$ 35.000	

Handwritten signature and number 20



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

**3. DESCRIPCION GENERAL DE AMPAROS / EDADES DE INGRESO Y
PERMANENCIA / CONDICIONES PARTICULARES**

3.1 AMPAROS

- BASICO DE VIDA.
- INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.
- ENFERMEDADES GRAVES.
- INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL Y BENEFICIOS POR DESMEMBRACION.
- RENTA MENSUAL PARA GASTOS DEL HOGAR, POR MUERTE POR CUALQUIER CAUSA O INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.
- AUXILIO PARA GASTOS EXEQUIALES

3.2 DESCRIPCION DE AMPAROS

3.2.1 VIDA

Cubre al asegurado en caso de muerte por cualquier causa no preexistente, incluyendo suicidio, homicidio, actos terroristas y fallecimiento por SIDA, cubiertos desde el inicio de vigencia.
Excluye preexistencias NO DECLARADAS.

3.2.2 INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE

Por el presente amparo **LA COMPAÑÍA** pagará al mismo asegurado, el valor contratado indicado en la presente propuesta, si como consecuencia de una enfermedad o un accidente, se produce la incapacidad total y permanente del asegurado, tal como se define a continuación:

Para efectos de este seguro se entiende por incapacidad total y permanente del asegurado menor de 65 años, la incapacidad estructurada durante la vigencia del presente seguro y calificada médicamente con un grado de invalidez igual o superior al cincuenta por ciento (50%) por la junta regional o nacional de calificación de invalidez o por las entidades competentes del sistema de seguridad social (EPS, ARL, AFP), con base en el manual de calificación de invalidez del sistema de seguridad social vigente al momento de la reclamación,

Para todos los miembros del grupo asegurado, son condiciones concurrentes e indispensables para que opere este amparo las siguientes:

- A. que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral sea calificado igual o superior al 50%.
- B. que la fecha de estructuración de la invalidez contenida en el dictamen de pérdida de capacidad laboral, se encuentre dentro de la vigencia del seguro.

De conformidad con lo anterior, las personas que hacen parte de regímenes especiales del sistema de seguridad social integral, también deberán acreditar que su incapacidad cumple con las condiciones mencionadas anteriormente.



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

Para efectos de determinar la cobertura de incapacidad total y permanente se entenderá que la fecha de estructuración de la incapacidad total y permanente constituye la realización del riesgo, es decir la fecha del siniestro.

Una vez pagada la indemnización por el amparo de incapacidad total y permanente termina la cobertura para los amparos de vida, y demás coberturas contratadas, cesando la responsabilidad de **LA COMPAÑÍA**.

3.2.3 ENFERMEDADES GRAVES

Por el presente amparo la compañía pagará al asegurado el **60%** de anticipo del amparo básico de vida, si durante la vigencia del amparo, un médico legalmente autorizado para ejercer su profesión, le descubre y diagnostica por primera vez, con base en pruebas clínicas, radiológicas, histológicas y de laboratorio, la presencia o padecimiento de cualquiera de las siguientes enfermedades o afecciones:

- a) Cáncer
- b) Infarto al miocardio
- c) Insuficiencia renal
- d) Accidente o Enfermedad cerebro vascular (ACV-ECV)
- e) Intervención quirúrgica por enfermedad de las arterias coronarias
- f) Gran quemado
- g) Trasplante de órganos vitales
- h) Esclerosis múltiple
- i) Enfermedad de Alzheimer
- j) Enfermedad de Parkinson
- k) Estado de Coma

Para todos los efectos de este amparo adicional se entiende por:

a) Cáncer

La presencia de uno o más tumores malignos, incluyendo leucemias no linfocíticas crónicas, linfomas y enfermedad de Hodgkin, caracterizados por la destrucción de tejidos normales por el crecimiento incontrolado celular y diseminación a distancia de células malignas o invasión a otros órganos adyacentes. El diagnóstico debe ser respaldado por un médico oncólogo y demostrado por un resultado de anatomía patológica e historia clínica. **No incluye** lesiones pre malignas, cáncer in situ, tumor circunscrito dentro del mismo órgano ni cáncer de Mama, Cérvix o Próstata.

Cáncer invasivo

Cáncer que se disemina fuera del tejido o capa en donde se inició, y crece en otros tejidos o partes del cuerpo.

b) Infarto al miocardio.

Muerte de una parte del músculo del miocardio como consecuencia de abastecimiento sanguíneo inadecuado, tratado en un centro hospitalario. El diagnóstico debe haber sido basado en todos los siguientes elementos:

- a) antecedentes de dolores torácicos o precordiales atípicos
- b) alteraciones recientes del electrocardiograma confirmatorias y
- c) aumento de las enzimas cardíacas y de las proteínas contráctiles (Troponina).

CAF 97
27



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

En caso de que los criterios antes mencionados no fueren suficientes, el infarto deberá demostrarse mediante un examen de diagnóstico de alta especificidad.

c) Insuficiencia renal.

La etapa final de la insuficiencia renal, por fallo funcional, crónico e irreversible de ambos riñones, motivo por el que se inicia diálisis renal sistemática, o se realiza trasplante renal.

d) Accidente cerebro vascular.

Es todo déficit o padecimiento cerebro vascular tratado en un hospital, que produzca secuelas neurológicas que duren más de veinticuatro (24) horas. Debe existir una destrucción del tejido cerebral causada por trombosis, hemorragia o embolia de fuente extra craneal, así como pruebas de disfunción neurológica permanente. Estas pruebas deberán ser realizadas por un neurólogo después de transcurridas seis semanas, como mínimo, del accidente. No habrá pago alguno antes de realizar dichas pruebas. No incluye las Isquemias cerebrales transitorias. (NO INCLUYE TRAUMAS CRANEO ENCEFALICOS).

e) Intervención Quirúrgica por Enfermedad de las Arterias Coronarias.

Afecciones de las arterias coronarias tratadas con una operación "By Pass" ó "Puente Coronario" por recomendación de un especialista y evidenciadas por el resultado de una angiografía, para corregir una estenosis u oclusión en dichas arterias. El resultado de la angiografía junto con el informe médico estará a disposición de la Compañía. La prestación sólo se pagará después de que la operación se haya efectuado.

Se excluyen angioplastia, tratamiento laser, operaciones de válvulas, operación por tumoración intracardiaca o alteración congénita.

f) Quemaduras Graves.

Lesiones de los tejidos producidos por energía térmica transmitida por radiación, productos químicos o contacto eléctrico, clasificadas como de III grado de profundidad y que comprometen más del 30% del área de superficie corporal.

g) Trasplante de órganos.

Procedimiento quirúrgico médicamente necesario por una enfermedad o lesión manifestada y diagnosticada dentro de la vigencia de la póliza y efectuado durante el período de vigencia de la misma, mediante el cual se inserta dentro del cuerpo de una persona asegurada cualquiera de los órganos o parte de ellos, que se mencionan a continuación, provenientes de un donante vivo o fallecido, o de origen mecánico con el restablecimiento de las confecciones vasculares. Tendrá cobertura únicamente para el asegurado como receptor de un trasplante y no como el donante en ningún caso.

Para los efectos de esta propuesta única y exclusivamente se cubrirán los siguientes trasplantes de órganos:

- a. Corazón.
- b. Corazón – pulmón
- c. Pulmón uni o bilateral.
- d. Páncreas
- e. Riñón
- f. Hígado
- g. Médula ósea autóloga.
- h. Médula ósea alógena.

h) Esclerosis Múltiple

Colmena Seguros S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

Anomalías neurológicas moderadas y persistentes que se traducen en un deterioro de funciones, pero sin que el asegurado se halle confinado en una silla de ruedas.

i) Enfermedad de Alzheimer

Enfermedad neurodegenerativa que se manifiesta inicialmente con alteraciones en el pensamiento, la memoria y el lenguaje y que conlleva a un deterioro cognitivo y trastornos conductuales, caracterizada por una pérdida de la memoria inmediata, de forma progresiva a medida que ocurre una atrofia de la corteza cerebral. Debe tener un diagnóstico inequívoco por medio de exámenes neuropsicológicos y radiológicos especializados habiendo descartado otros tipos de amnesia y demencia como la demencia multi-infarto y la enfermedad de Pick, las cuales se encuentran excluidas.

j) Enfermedad de Parkinson

Enfermedad degenerativa del sistema nervioso central, lentamente progresiva, causada por pérdida de producción suficiente de una sustancia química importante en el cerebro conocida como dopamina. Las manifestaciones y el diagnóstico debe iniciar dentro de la vigencia y debe ser inequívoco hecho por medio de la clínica, apoyado en la detección de la característica tríada de rigidez-temblor-bradikinesia y en la ausencia de síntomas atípicos, y habiendo descartado otros síndromes como el temblor benigno heredo familiar u otros síndromes conocidos como Parkinsonismo.

k) Estado de Coma

Estado severo de pérdida de consciencia, que ocurre como resultado de una gran variedad de condiciones que incluyen las intoxicaciones (drogas, alcohol o tóxicos) no autoinflingidas, anomalías metabólicas (hipoglicemia, hiperglicemias, cetosis), enfermedades del sistema nervioso central, Evento Cerebro Vascular, Trauma cráneo-encefálico, convulsiones e hipoxia.

Es una expresión de un fuerte trastorno de las funciones cerebrales y por tanto con peligro de muerte por lo que requiere de un manejo médico en Unidad de Cuidado Intensivo con supervisión permanente de personal especializado.

Se excluye el estado de coma por consumo voluntario de sustancias que causen efecto sobre el sistema nervioso central, así como el coma médicamente inducido con fines terapéuticos. Igualmente no se cubren patologías relacionadas preexistentes por cuya descompensación se produce el coma, como la diabetes, declarada o no, entre otras.

3.2.4 INDEMNIZACION ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL Y BENEFICIOS POR DESMEMBRACION.

Cubre al asegurado en caso de muerte a causa de un accidente amparado por la presente propuesta, ocurrida dentro de los ciento ochenta (180) días calendario siguiente a dicho accidente.

La compañía pagará a los beneficiarios designados por el asegurado o los de ley, una suma adicional al amparo de muerte por cualquier causa equivalente al valor asegurado indicado en la caratula de la presente propuesta o en el certificado individual de seguro en caso de fallecimiento por accidente legalmente comprobado del asegurado, tal como se define en la presente propuesta.

Definición de accidente

Para los efectos de este amparo, se entiende por accidente todo suceso imprevisto, externo, violento, visible, repentino e independiente de la voluntad del asegurado, que produzca en la integridad física del

CAFYM



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

mismo, lesiones corporales evidenciadas por contusiones o heridas visibles, o lesiones internas medicamente comprobadas.

La **COMPAÑÍA** pagará la indemnización estipulada en este amparo, al recibo de pruebas idóneas de que alguno de los asegurados sufrió, a causa de un accidente, cualquiera de las siguientes pérdidas.

TABLA DE INDEMNIZACIONES

TIPO DE PÉRDIDA	COBERTURA
Por pérdida de la vida.	La suma asegurada
Por pérdida de ambas manos o ambos pies o la visión de ambos ojos.	La suma asegurada.
Por pérdida de una mano y un pie.	La suma asegurada
Por pérdida de una mano o un pie y la visión de un ojo.	La suma asegurada.
Por pérdida de una mano o un pie o la visión de un ojo.	50% de la suma asegurada.

Para los efectos de esta condición, las pérdidas anteriores se definen así:

- De las manos: Amputación traumática o quirúrgica a nivel de la articulación radio carpiana.
- De los pies: Amputación traumática o quirúrgica de la articulación tibiotarsiana
- De los ojos: La pérdida total o irreparable de la visión

En caso de varias pérdidas causadas por el mismo accidente, el valor total de indemnización será la suma de los porcentajes correspondientes a cada una, sin exceder la suma asegurada individual. Este amparo continuará en vigor para el caso de fallecimiento por accidente hasta el próximo aniversario de la póliza, por la diferencia entre la suma asegurada y las indemnizaciones ya pagadas. En dicho aniversario el amparo individual terminará.

En todos los casos se entiende también por pérdida, la inhabilitación funcional total y definitiva del órgano o miembro lesionado en forma tal que no pueda desarrollar ninguna de sus funciones naturales. Todas las demás condiciones generales de la póliza no modificadas por el presente anexo, continúan en vigor.

3.2.5 RENTA MENSUAL PARA GASTOS DEL HOGAR, POR MUERTE POR CUALQUIER CAUSA O INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE.

Por el presente amparo adicional, la compañía reconocerá a los beneficiarios, durante la vigencia de este seguro, el valor equivalente a una renta mensual para gastos del hogar por 12 meses, pagados en 12 instalamentos, por la ocurrencia de un accidente o enfermedad amparados, que ocasione al asegurado la muerte o incapacidad total y permanente tal como están definidas en la presente propuesta.

La indemnización de este amparo puede hacerse efectiva a través de bonos de almacenes de cadena o grandes superficies o en un solo pago en forma de capital por el valor equivalente a las doce mensualidades a elección de la compañía.

Valor de la renta mensual: De acuerdo al plan escogido.

3.2.6 AUXILIO PARA GASTOS EXEQUIALES

Colmena Seguros S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

Por el presente amparo adicional y ante la ocurrencia de la muerte de únicamente el asegurado principal siempre que sea a consecuencia de un accidente o enfermedad amparada en este contrato, LA COMPAÑÍA reconocerá a los beneficiarios designados de este asegurado en el certificado individual de seguro, un pago único de acuerdo al plan escogido.

3.3 EDADES DE INGRESO Y PERMANENCIA

AMPARO	INGRESO	PERMANENCIA
Básico de muerte – Renta mensual para gastos de hogar- Auxilio exequial	18 – 65 años	70 años y 364 días
Incapacidad Total y Permanente	18 – 60 años	64 años y 364 días
Enfermedades graves	18 – 60 años	65 años y 364 días
Indemnización adicional por muerte accidental y beneficios por desmembración	18 – 60 años	65 años y 364 días

3.4 CONVERTIBILIDAD

Los asegurados menores de sesenta años de edad que revoquen su seguro o que, por causa distinta del pago de un reclamo, se separen del grupo asegurado después de permanecer en él por lo menos durante un año continuo, tendrán derecho a ser asegurados sin requisitos médicos o de asegurabilidad, hasta por una suma igual a la que tengan bajo la póliza de vida grupo, pero sin beneficios adicionales, en una póliza de vida individual o vida Grupo en cualquiera de los planes que la Compañía tenga vigentes en estos ramos, siempre y cuando lo solicite en el término de 30 días calendario contados a partir de su retiro del grupo y que hayan permanecido un año en el contrato.

3.5 REVOCACION

La **COMPAÑÍA** podrá revocar los amparos adicionales mediante aviso escrito al **TOMADOR** enviado a su última dirección conocida, con no menos de treinta (30) días de antelación contados a partir de la fecha de envío. En este caso, la **COMPAÑÍA** devolverá la parte proporcional de la prima no devengada desde la fecha de la revocación.

3.6 TERMINACION DEL SEGURO INDIVIDUAL

El seguro de cualquier de las personas amparadas por la presente póliza y sus anexos termina por las siguientes causas:

- Por falta de pago de la prima vencido el periodo de gracia de treinta (30) días.
- Al vencimiento de la póliza.
- Cuando el Tomador revoque por escrito la póliza.
- Cuando al momento de la renovación de la póliza el grupo sea inferior a diez (10) personas.
- Cuando la Compañía indemnice por el amparo Básico o el amparo de Incapacidad Total y Permanente.
- Cuando el asegurado revoque por escrito el seguro o deje de pertenecer al grupo asegurado.
- En el aniversario de la póliza, posterior a la fecha en que el Asegurado cumpla la edad máxima de permanencia.

3.7 DOCUMENTOS SUGERIDOS PARA EL TRÁMITE DE UNA RECLAMACIÓN.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
VIGILADO
 Colmena Seguros S.A.

CAF y m



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

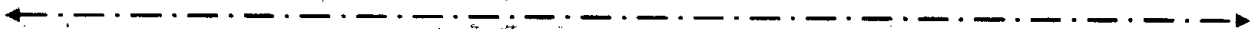
De conformidad con lo señalado por el artículo 1077 del Código de Comercio, al Asegurado o Beneficiario le corresponderá demostrar la ocurrencia del siniestro y la cuantía de la pérdida. Sin embargo, se sugiere que en caso de presentarse un siniestro que afecte alguna de las coberturas otorgadas en la póliza, sean allegados los siguientes documentos según apliquen, sin que se constituyan como los únicos medios de prueba para comprobar el derecho al pago de la suma asegurada:

Documentos en caso de reclamación	A	B	C
Formato Único de Reclamación -FURS- diligenciado en su totalidad por el reclamante, el cual podrá ser descargado de la página web: www.colmenaseguros.com .	•	•	•
Solicitud/Certificado individual del seguro	•	•	•
Cédula de ciudadanía del asegurado y los beneficiarios	•	•	•
Registro civil de defunción	•		
Historia clínica completa del asegurado	•	•	•
Si la muerte es natural: Historia clínica completa, donde conste la causa y fecha de diagnóstico que generó la muerte del Asegurado.	•		
Si la muerte es Accidental o por Homicidio o Suicidio: Se deben adjuntar los documentos legales idóneos que determinen que la persona fallecida fue plenamente identificada, y las circunstancias de tiempo, modo y lugar como ocurrieron los hechos. (Acta de Levantamiento del cadáver, Copia de la Necropsia o el Informe de la Autoridad Competente)	•		
Dictamen de pérdida de la capacidad laboral en firme, emitido por una junta de calificación de invalidez, regional o nacional, o por las entidades competentes del sistema de seguridad social (EPS, ARL AFP).		•	
Informe del médico tratante sobre el estado de salud del asegurado en el que se precise la naturaleza de la enfermedad o accidente.	•	•	•
Informe del médico tratante con fecha del diagnóstico de la enfermedad, junto con los exámenes radiológicos, oncológicos, patológicos e histológicos, mediante los cuales se detectó la misma.			•
Los demás documentos que la Colmena Seguros S.A. considere necesarios.	•	•	•

- A. Muerte por cualquier causa no preexistente – Auxilio para gastos exequiales
- B. Incapacidad Total y Permanente (según aplique)
- C. Enfermedades Graves

Colmena Seguros S.A. a través del Portal Web: www.colmenaseguros.com, en la sección "TRÁMITES" facilita la información necesaria respecto de los documentos y plazos relacionados con la atención de reclamaciones derivadas del presente contrato de seguro.

En cualquier caso, Colmena Seguros, se reserva el derecho de solicitar pruebas adicionales cuando el siniestro lo amerite.



SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA
VIGILADO
Colmena Seguros S.A.



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

4/ CONDICIONES TÉCNICAS OFRECIDAS PARA ESTA PROPUESTA

4/1/ CONDICIONES TÉCNICAS	
PRIMA MÍNIMA MENSUAL	Para efecto de esta propuesta la prima mínima mensual por el grupo asegurado corresponderá a la suma de \$50.000.00. En caso que el valor de prima mensual por el grupo asegurado sea inferior a esta suma, el Tomador deberá pagar el valor de prima mínima mensual indicado líneas atrás.
AMPARO AUTOMÁTICO POR SUMA LIBRE ASEGURADA Corresponde a los asegurados que por su estado de riesgo declarado, edad y valor asegurado ingresan a formar parte del grupo sólo con el diligenciamiento de la declaración de asegurabilidad como requisito, sin necesidad de requisitos adicionales de acuerdo a los siguientes parámetros establecidos:	Hasta \$100.000.000.00 y 55 años de edad que no declaren ningún estado de riesgo en la declaración de salud. Este amparo automático también opera para cualquier variación del valor asegurado individual hasta un 10% y no sobrepasen \$100.000.000.00 en el valor asegurado total. Lo anterior salvo para aquellas personas que no diligencian declaración de asegurabilidad, de acuerdo con los requisitos de asegurabilidad descritos en el numeral 4.2 de la presente propuesta.
COBERTURA AUTOMÁTICA Corresponde a la cobertura temporal que ofrece Colmena Seguros para aquellos asegurados que se adhieren al grupo definido por el tomador, reportados a través de un listado en donde indica entre otros su valor asegurado y que aún no declaran su estado de riesgo en el requisito básico (diligenciamiento de declaración de asegurabilidad). Los asegurados que excedan la suma indicada en las condiciones técnicas ofrecidas para esta propuesta estarán limitados al valor del amparo automático hasta tanto cumplan con los requisitos de asegurabilidad. Si vencido este plazo la Compañía no ha certificado el recibo del documento de las personas que ingresan con el beneficio de cobertura automática, la póliza o el certificado individual, según aplique, será cancelado y cesará la cobertura hasta se allegue formalmente la solicitud del seguro pero debiéndose pagar el período causado de cobertura independientemente de que se hayan recibido primas con posterioridad. En caso de siniestro, esta cobertura opera siempre que el mismo no tenga origen o guarde relación con enfermedades preexistentes.	Esta cobertura temporal estará vigente por 30 días para nuevos asegurados cuya edad sea menor a 55 años y valor asegurado hasta \$100.000.000.00
MAXIMO VALOR ASEGURADO	EL MAXIMO VALOR ASEGURADO OFRECIDO POR PERSONA ES DE \$100.000.000.00
OPERATIVIDAD DE LA POLIZA	Reporte mensual de novedades por parte del Tomador
PERIODICIDAD DE PAGO	MENSUAL

4.2 REQUISITOS DE ASEGURABILIDAD:

Atendiendo los criterios de una adecuada evaluación de riesgo se aplicarán requisitos de asegurabilidad en función del valor asegurado, estado de salud y la edad del solicitante de acuerdo al siguiente cuadro:

EDAD	MONTO

C. H. y m



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**

DESDE (años)	HASTA (años)	ENTRE \$0 Y \$10.000.000 MILLONES	ENTRE \$10.000.001 Y \$50.000.000 MILLONES	ENTRE \$50.000.001 Y \$100.000.000 MILLONES
18	55	PERFIL 0	PERFIL 1	PERFIL 1
55 + 1 DIA	60	PERFIL 1	PERFIL 1	PERFIL 2
60 + 1 DIA	65	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3

DESCRIPCION DE LOS REQUISITOS / PERFILES	
Perfil 0	Sin diligenciamiento de declaración de asegurabilidad
Perfil 1	Diligenciamiento de declaración de asegurabilidad
Perfil 2	Diligenciamiento de declaración de asegurabilidad + EXAMEN MEDICO GENERAL
Perfil 3	Diligenciamiento de declaración de asegurabilidad + EXAMEN MEDICO GENERAL + ANALISIS DE ORINA - ELECTROCARDIOGRAMA - QUIMICA SANGUÍNEA (GLUCEMIA, COLESTEROL, HDL, LIPOPROTEINAS DE ALTA DENSIDAD, TRIGLICERIDOS, CREATININA Y V.I.H.)

Suscripción de riesgos sub estándar: Para riesgos sub estándar que por superar el amparo automático (edad y valor asegurado) o porque hayan declarado alguna enfermedad, entren a proceso de requisitos adicionales de asegurabilidad, **Colmena Seguros** podrá emitir la primera facturación excluyendo de esta, los asegurados que no hayan terminado su proceso de suscripción. No obstante, las pólizas de dichos asegurados cuyo resultado sea el de la aceptación del riesgo en las condiciones que pacten entre las partes, serán emitidas por medio de ajuste a la factura inicial o se verán reflejados a partir de la segunda facturación.

4.3 CLAUSULAS ESPECIALES Y/O PARTICULARES SOLICITADAS POR EL INTERMEDIARIO/CLIENTE O COMPAÑÍA

- **Cláusula de preexistencias:** Para los nuevos asegurados que de acuerdo a los requisitos de asegurabilidad descritos en el numeral 4.2 de la presente propuesta, no diligencian declaración de asegurabilidad, se cubrirán preexistencias en todas las coberturas, desde el inicio de vigencia individual indicado en la carátula de la póliza.
- **Máximo valor asegurado ofrecido para obreros:** Para el caso de los obreros se otorga un máximo valor asegurado de \$20.000.000.00, de acuerdo con los planes indicados en la presente propuesta.
- **Riesgos No Asegurables:** No se otorga cobertura constituyéndose una exclusión, para las siguientes actividades: Aerofotógrafos, Bomberos, personal que labore en circo como artista, acróbata, domadores de animales, Conductores de vehículos que transporten petróleo o sus derivados, personal Esmeraldero incluida la compra, venta o distribución y explotación de esmeraldas u otras piedras preciosas, Mineros de socavón, personal dedicado a la manipulación de Explosivos o fabricación de pólvora, Comerciantes en metales preciosos, Militares incluidos fuerzas aérea, naval militar y de policía cualquiera que sea su rango, oficiales, suboficiales, soldados, agentes, Escoltas, guarda espaldas, vigilantes armados, Pilotos de avión de Aerolíneas no comerciales, Pilotos de helicópteros, aerolíneas fumigadoras, Pilotos de prueba o exhibición, Jueces, Fiscales, Magistrados, Cargos de elección popular, Pintores de edificios incluidos limpiadores de vidrios, jefes y auxiliares de altos hornos, Personal que realice todo proceso de

Colmena Seguros S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

VIGILADO



Colmena
Seguros

**SLIP DE CONDICIONES PARTICULARES
PRODUCTO VIDA GRUPO - 3402**


extracción o construcción efectuado bajo tierra o sobre o bajo agua, Personas que laboren en Industrias químicas o petroquímicas, industrias de petróleo y gas, industrias farmacéuticas u otras industrias en las que se utilicen otras sustancias tóxicas o explosivas, o Grupos de personas expuestas a todo tipo de riesgo de aviación o navegación.

Tampoco se otorgará cobertura constituyéndose una exclusión, a la práctica profesional de deportes de alto riesgo incluidos pero no limitados a: Autocross, Automovilismo, Boxeo, Buzo, Ciclismo, Equitación, Karting, Motocross, Motociclismo, Motonáutica, Paracaidismo, Parapentismo, Planeador, Cometa, Bungee Jumping, Vuelo Delta, ni Tauromaquia (matador de toros, picadores, banderilleros, rejoneador, peón).

Sin perjuicio de lo anterior La Compañía realizará la evaluación del riesgo propuesto y de considerarlo viable autorizará el ingreso con una extra prima.

← →
Las condiciones de la presente cotización provisional se realizan con base en la información suministrada. En caso de presentarse algún cambio en la información inicial o del grupo, la tasa será reevaluada (sometiendo a nueva aprobación de las partes o desistiendo de la propuesta).

LO NO ESTIPULADO EN ESTA COTIZACIÓN PROVISIONAL ASÍ COMO LA DEFINICIÓN DE LOS AMPAROS NO DESCRITOS SE REGIRÁ DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES Y POLÍTICAS DE LA POLIZA DE SEGURO DE VIDA GRUPO Registro SFC- 28/02/2017-1425-P-34-34SFC-V4_02/2017 Y/O Registro SFC-28/11/2016-1425-P-34-34GB-V_3_11_2016, QUE SE DEJAN A DISPOSICIÓN DEL TOMADOR.


Gerencia Técnica de Seguros de Personas
Colmena Seguros
Firma Autorizada.

TOMADOR

En caso de aceptación de esta cotización se aprobará con firma Autorizada.

Fecha: _____

Colmena Seguros S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

VIGILADO

CH97