 <b>MINTRABAJO</b>	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL          FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE          CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y          CONTRATOS SINDICALES</b>	Código: IVC-PD-39-F-0
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

**Dirección Territorial de Bogotá**  
**Inspector de Trabajo Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda**  
**Número DC-088**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	31	07	2018	<b>HORA</b>	09:56 AM
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

**DEPOSITANTE**

282

<b>NOMBRE</b>	JORGE ALBERTO DIAZ GOMEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. 75.081.915 DE MANIZALEZ		
<b>CALIDAD</b>	REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE DE CARACOL STEREO S.A.		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 67 No. 7-37 Piso 7 Bogotá		
<b>Teléfono</b>	3487600 ext 1090	<b>Correo Electrónico</b>	Jorge.diaz@caracol.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	CARACOL STEREO S.A					
<b>Y</b>	Organización Sindical		X	Trabajadores		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	7 Aprox	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	X	
				Regional		
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXX	No. Folios		12 Folios Incluidos: • CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE CARACOL STEREO S.A Y DEL SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA" EN DIEZ (10) FOLIOS. • SOLICITUD DE DEPOSITO DE FECHA 30 DE JULIO DE 2018 (02 FOLIOS ORIGINAL).		

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.

27199



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

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


**ANOTACIONES:** *De acuerdo con lo informado en la solicitud de depósito el número de trabajadores a quien aplica la presente convención colectiva es de siete (07) trabajadores aproximadamente. De la misma manera, la vigencia de la Convención Colectiva será: DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)*

El Depositante manifiesta verbalmente que la Empresa **CARACOL STEREO S.A.** se encargará de notificar a las partes del presente depósito.

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

  
\_\_\_\_\_  
GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA  
Inspector de Trabajo GACT

  
\_\_\_\_\_  
JORGE ALBERTO DIAZ GÓMEZ  
El Depositante

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

**Dirección Territorial de Bogotá**  
**Inspector de Trabajo Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda**  
**Número DC-088**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	31	07	2018	<b>HORA</b>	09:56 AM
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	JORGE ALBERTO DIAZ GOMEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. 75.081.915 DE MANIZALEZ		
<b>CALIDAD</b>	REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE DE CARACOL STEREO S.A.		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 67 No. 7-37 Piso 7 Bogotá		
<b>Teléfono</b>	3487600 ext 1090	<b>Correo Electrónico</b>	Jorge.diaz@caracol.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical	
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	CARACOL STEREO S.A					
<b>Y</b>	Organización Sindical		X	Trabajadores		
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	7 Aprox	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	X	
				Regional		
				Local		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXX	No. Folios		12 Folios Incluidos: • CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE CARACOL STEREO S.A Y DEL SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA" EN DIEZ (10) FOLIOS. • SOLICITUD DE DEPOSITO DE FECHA 30 DE JULIO DE 2018 (02 FOLIOS ORIGINAL).		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.  
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.


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

**ANOTACIONES:** *De acuerdo con lo informado en la solicitud de depósito el número de trabajadores a quien aplica la presente convención colectiva es de siete (07) trabajadores aproximadamente. De la misma manera, la vigencia de la Convención Colectiva será: DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)*

El Depositante manifiesta verbalmente que la Empresa **CARACOL STEREO S.A.** se encargará de notificar a las partes del presente depósito.

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

  
\_\_\_\_\_  
GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA  
Inspector de Trabajo GACT  
\_\_\_\_\_  
JORGE ALBERTO DIAZ GÓMEZ  
El Depositante

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

**Dirección Territorial de Bogotá**  
**Inspector de Trabajo Gloria Patricia Ramírez Sepúlveda**  
**Número DC-088**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	31	07	2018	<b>HORA</b>	09:56 AM
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	----------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	JORGE ALBERTO DIAZ GOMEZ		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	C.C. 75.081.915 DE MANIZALEZ		
<b>CALIDAD</b>	REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE DE CARACOL STEREO S.A.		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 67 No. 7-37 Piso 7 Bogotá		
<b>Teléfono</b>	3487600 ext 1090	<b>Correo Electrónico</b>	Jorge.diaz@caracol.com.co

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	CARACOL STEREO S.A					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA"					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	7 Aprox	<b>AMBITO DE APLICACION</b>		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXX	No. Folios		12 Folios Incluidos: • CONVENCIÓN COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE CARACOL STEREO S.A Y DEL SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA" EN DIEZ (10) FOLIOS. • SOLICITUD DE DEPOSITO DE FECHA 30 DE JULIO DE 2018 (02 FOLIOS ORIGINAL).		


La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.  
 Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

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

**ANOTACIONES:** De acuerdo con lo informado en la solicitud de depósito el número de trabajadores a quien aplica la presente convención colectiva es de siete (07) trabajadores aproximadamente. De la misma manera, la vigencia de la Convención Colectiva será: **DESDE EL 1 DE ENERO DEL DOS MIL DIEZ Y OCHO (2018) HASTA EL TREINTA Y UNO (31) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ Y NUEVE (2019)**

El Depositante manifiesta verbalmente que la Empresa **CARACOL STEREO S.A.** se encargará de notificar a las partes del presente depósito.

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

  
\_\_\_\_\_  
GLORIA PATRICIA RAMÍREZ SEPÚLVEDA  
Inspector de Trabajo GACT  
\_\_\_\_\_  
JORGE ALBERTO DIAZ GÓMEZ  
El Depositante

Bogotá D.C., julio 30 de 2018



Señores  
**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
Attn. Dirección Territorial Bogotá D.C.  
ARCHIVO SINDICAL  
Carrera 7 No. 32-63  
Bogotá D.C.

**Referencia:** Depósito Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre **CARACOL ESTEREO S.A.** y **EL SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONÓMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD, SINPRISA**, para la vigencia 2018- 2019

Apreciados señores:

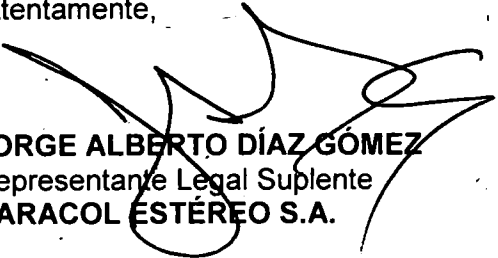
Para su respectivo depósito, anexamos a esta comunicación, el texto suscrito de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las partes mencionadas en la referencia, el pasado diez (10) de julio de 2018, para la vigencia 2018-2019, la cual reemplaza en su integridad los textos convencionales anteriores, de acuerdo con la información que relaciono a continuación.

Nombre depositante	Jorge Alberto Diaz Gomez
No. Identificación	75.081.915 de Manizales
Calidad	Representante Legal
Dirección correspondencia	Calle 67 No. 7-37 Piso 7 Bogotá
No. teléfono	3487600.Ext 1090
Correo electrónico	<a href="mailto:jorge.diaz@caracol.com.co">jorge.diaz@caracol.com.co</a>
Tipo de deposito	Convención Colectiva de Trabajo
Vigencia	1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019
No. Trabajadores a quienes aplica	Siete (7)
Ámbito de aplicación	Nacional
No. Folios	Total: Treinta y nueve (39) <ul style="list-style-type: none"><li>• Poder (NA)</li><li>• Certificado existencia y representación legal (4)</li><li>• Acta de cierre (5)</li><li>• Convención colectiva (30)</li></ul>

La Convención que se deposita es producto del acuerdo total alcanzado entre las partes, una vez efectuada la denuncia de la Convención Colectiva vigente por ambas partes, presentado el pliego de peticiones respectivo por parte del Sindicato y celebradas las reuniones dentro de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva.

Esta solicitud se presenta dentro de los términos legales, de conformidad con el artículo 469 del Código Sustantivo de Trabajo.

Atentamente,



**JORGE ALBERTO DÍAZ GÓMEZ**  
Representante Legal Suplente  
**CARACOL ESTÉREO S.A.**

Anexo: Lo anunciado





3

## CONVENCION COLECTIVA 2018-2019



En Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de julio de dos mil diez y ocho (2018), se reunieron en las oficinas de **CARACOL ESTEREO S.A.** ubicadas en la calle 67 No. 7-37, los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por las partes, como se identifican a continuación, con el fin de suscribir la Convención Colectiva de Trabajo, que regirá las relaciones contractuales y el régimen prestacional entre **LA EMPRESA** y el **SINDICATO**.

### IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:

- Por una parte y en adelante **LA EMPRESA** o **CARACOL ESTEREO S.A.**: **CARACOL ESTEREO S.A.**
- Por la otra parte y en adelante **EL SINDICATO** o **SINPRISA**: **SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONÓMICOS "PRISA", "SER" Y DEMÁS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD, SINPRISA.**

### Negociadores

POR LA EMPRESA:	POR EL SINDICATO:
<ol style="list-style-type: none"><li>1. LIGIA GARCÍA VERGARA</li><li>2. DIONISIO IZQUIERDO DELGADO</li><li>3. FERNANDO MURCIA QUINTANA</li><li>4. JORGE ALBERTO DÍAZ GÓMEZ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. LUIS FRANCISCO ALFONSO GAITÁN</li><li>2. MIGUEL HERNANDO LOZANO ALDANA</li><li>3. ESMILA MARTÍNEZ</li><li>4. JAVIER SUÁREZ RUBIANO</li><li>5. CATHERIN PABÓN HURTADO</li><li>6. HUMBERTO CERÓN</li><li>7. NELSON PEÑA MUÑOZ</li><li>8. ALFREDO EQUILIO RUIZ GUZMAN</li><li>9. JOSÉ LEOVIDIO CARDONA DELGADO</li><li>10. WILLIAM ESTUPIÑAN ESTUPIÑAN</li><li>11. SEBASTIÁN GALEANO</li><li>12. MANUEL TÉLLEZ</li></ol>

Las Partes declaran totalmente resuelto el Conflicto Colectivo de Trabajo y su acuerdo se plasma en los siguientes artículos:

### CAPITULO PRIMERO

#### PRINCIPIOS GENERALES

**ARTICULO 1º. PARTES CONTRATANTES Y UNIFICACION DE NORMAS.** La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra, de una parte, por **CARACOL ESTEREO S.A.** que se denominará **LA EMPRESA**, y de la otra, por el **SINDICATO RED DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN LOS GRUPOS ECONOMICOS "PRISA", "SER" Y DEMAS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD "SINPRISA"**, que en adelante

a

se llamará **SINPRISA**; y en esta Convención se incorpora para efectos de recopilación en un solo texto la totalidad de las disposiciones de Convenciones anteriores.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de la presente Convención frente a normas generales o especiales, prevalecerá la que favorezca los intereses y derechos de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la ley vigente aplicable.

**ARTICULO 2º. RECONOCIMIENTO AL SINDICATO.**- De conformidad con las normas legales pertinentes, **LA EMPRESA** reconoce a **SINPRISA**, como representante de sus afiliados.

De igual modo, **LA EMPRESA**, aceptará la representación de las organizaciones de segundo o tercer grado a las cuales este afiliado o se afilie **SINPRISA**, en armonía con la Ley.

**ARTICULO 3º. GARANTIA DEL DERECHO DE ASOCIACION.** De conformidad con las Leyes vigentes, **LA EMPRESA** respetará el derecho constitucional de reunión e información que tienen los trabajadores, para ser informados por escrito o personalmente sobre el desarrollo de la negociación o sobre cualquier conflicto laboral colectivo que deba ser oportunamente notificado a los trabajadores, para lo cual permitirá a los directivos sindicales el derecho que tienen de comunicarse con la base sin interrumpir el normal desarrollo de las labores de la **EMPRESA**, y a utilizar una (1) cartelera en la sede de Bogotá D.C., Medellín y Cali, al servicio de **SINPRISA** y una (1) en las demás sedes donde haya trabajadores de la **EMPRESA** afiliados a **SINPRISA** en los sitios determinados de común acuerdo con la **EMPRESA**.

**ARTICULO 4º. NO REPRESALIAS.** **LA EMPRESA** no tomará ninguna represalia en contra de sus trabajadores por razón o motivos, hechos o causas relativas a la discusión y defensa del pliego de peticiones en cumplimiento de lo establecido por la Ley.

Del mismo modo, **EL SINDICATO** reconoce y acepta que no existe ningún tema o reclamación adicional vigente relacionada con el Pliego de Peticiones presentado, por lo que renuncia libre y expresamente a cualquier acción judicial relacionada con el desarrollo del proceso de negociación que dio origen a la firma de la presente Convención

**ARTICULO 5º. RESPETO AL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.**- Durante la vigencia de la presente Convención **LA EMPRESA** se compromete a respetar y garantizar el ejercicio libre del Derecho de Asociación Sindical de los trabajadores, de acuerdo con las normas nacionales e internacionales vigentes aplicables, mediante el otorgamiento y reconocimiento de las garantías que hagan viable la representación de los trabajadores y la defensa de sus derechos, otorgando para el efecto los permisos sindicales previstos en esta Convención.

**ARTICULO 6º. ALCANCE.** La presente Convención Colectiva de Trabajo rige para los trabajadores afiliados a **SINPRISA** que encuentren vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido a **LA EMPRESA** a la fecha suscripción de la presente Convención y a quienes ingresen con posterioridad, exceptuando los que se encuentren en período de prueba legal, los estudiantes en práctica y los aprendices del SENA.

Así mismo se excluye de la aplicación de esta Convención, a quienes desempeñen los cargos de Gerente General, Director General Financiero y de Recursos, Gerentes, Revisor Fiscal, Directores y Jefes de Emisora en ciudades identificadas como Tipo A y Tipo B, Jefes de Noticias y Jefes Técnicos en ciudades identificadas como Tipo A y Tipo B, o aquellos empleados que devenguen salario integral.

4

31 JUL. 2018



Tipos de ciudades:

- Tipo A:** Bogotá D. C. y Medellín
- Tipo B:** Cali, Pereira, Bucaramanga y Barranquilla

Los contratantes han entendido y aceptado que la presente Convención es un acuerdo nacido de la libre y espontánea voluntad de las partes, lo que conlleva a ejercer y reconocer derechos y obligaciones mutuas y que por ser un compromiso adquirido conforme a los términos legales, debe ser respetado por las partes hasta su terminación o prórroga, impidiendo de esta forma que durante su vigencia se alegue su desconocimiento.

**PARÁGRAFO:** Sin perjuicio del alcance definido por las partes para la aplicación de la Convención, **LA EMPRESA** se compromete a realizar durante el año 2019, un incremento sobre los salarios de los empleados que NO les aplique o se encuentren excluidos de la Convención, equivalente al IPC certificado por el DANE para el 2018.

**ARTICULO 7º. JORNADA DE TRABAJO.-** Durante la vigencia de la presente Convención **LA EMPRESA** mantendrá para cada uno de los empleados que al momento de la firma de esta se encuentren laborando, la jornada que actualmente realizan. Esta cláusula no incluye los nuevos contratos ni modificaciones bilaterales a los existentes que pueda celebrar **LA EMPRESA** a partir de la vigencia de esta Convención, que pueden incluir jornadas distintas a las actuales, ni obviamente se relaciona con los horarios de trabajo, los cuales pueden ser modificados en cualquier momento para todos y cada uno de los trabajadores de la Compañía dado el sistema de funcionamiento de **LA EMPRESA**.

**ARTICULO 8º. TRABAJO Y SALARIO.-** Cuando un trabajador cumpla su período de prueba, el cual no podrá exceder dos (2) meses, su salario básico será igual al de los trabajadores que desempeñen el mismo oficio en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, atendiendo al principio "a trabajo igual salario igual".

**ARTICULO 9º. ADECUACION DE REGLAMENTOS.** En el término de seis (6) meses, **LA EMPRESA** adecuará sus reglamentos con las normas convencionales, exceptuados, el Reglamento Interno de Trabajo, de Higiene y Seguridad Industrial, el Programa de Salud Ocupacional y los demás que por Ley tengan un modelo oficial.

### CAPITULO SEGUNDO

#### ESTABILIDAD, REGIMEN DISCIPLINARIO Y DESPIDOS

**ARTICULO 10. ESTABILIDAD. LA EMPRESA** garantiza la estabilidad de sus trabajadores para lo cual se obliga a no desmejorarlos en sus condiciones de trabajo y a no sancionarlos sin el lleno de los requisitos y los trámites consagrados en esta Convención.

**ARTICULO 11. COMITES DE RELACIONES LABORALES.** Estos comités estarán integrados por dos (2) representantes de **LA EMPRESA** y dos (2) de **SINPRISA** con sus respectivos suplentes numéricos, los cuales serán de libre nombramiento y remoción. **LA EMPRESA** dará todas las facilidades a fin de que los miembros del Comité puedan asistir cumplidamente a las reuniones que hayan sido citados.

**PARAGAFO PRIMERO.-** De cada una de las reuniones del Comité de Relaciones Laborales se levantará la respectiva acta que será firmada por los participantes en el Comité entregando copia a cada parte tan pronto termine la reunión.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Los Comités de Relaciones Laborales en todas las subdirectivas y comités seccionales tendrán dentro de su respectivo municipio las mismas funciones y atribuciones que se consagran en esta convención.

**PARAGRAFO TERCERO.-** Los Comités de Relaciones Laborales se reunirán a solicitud conjunta o separada de las partes, las veces que así lo determinen.

**PARAGRAFO CUARTO.-** Con la solicitud para la reunión del Comité de Relaciones Laborales **SINPRISA** anexará el temario de los puntos a discutir en la respectiva sesión.

**ARTICULO 12. FUNCIONES DE LOS COMITES DE RELACIONES LABORALES.** Los Comités de Relaciones Laborales abocarán el estudio de las reclamaciones que formulen los trabajadores sindicalizados, individualmente considerados, sobre la ejecución de sus respectivos contratos de trabajo y sobre los derechos que se deriven de ellos; las reclamaciones que formule **SINPRISA** por cada uno de los trabajadores sindicalizados, individualmente considerados, en relación con la interpretación o aplicación indebida de las-normas legales, reglamentarias o convencionales.

**PARAGRAFO.- LA EMPRESA** decidirá respecto a los asuntos que sean tratados en los comités de relaciones laborales y que por disposición de esta Convención no tengan un término preciso, en un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de la reunión en que finalice su estudio.

**ARTICULO 13. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.-**Toda medida o decisión que configure un uso de la facultad disciplinaria por parte de **LA EMPRESA**, deberá estar precedida de un debido proceso mediante el cual **EL TRABAJADOR** pueda ejercer plenamente su derecho de defensa. Este procedimiento debe realizarse de manera oportuna a partir del momento en el cual se conoce la falta por parte de **LA EMPRESA**, siguiendo para el efecto las siguientes Etapas y Procedimientos:

#### **I. APERTURA DEL PROCESO**

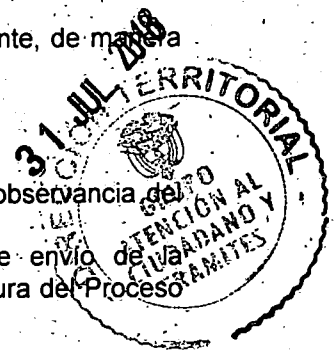
1. La apertura del proceso disciplinario será realizada dentro de un término no superior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha en que **LA EMPRESA** tuvo conocimiento de la comisión de las conductas presuntamente irregulares.

Quando un trabajador por razón del disfrute de sus vacaciones, permisos, licencias, incapacidad, etc., o que por razón de su trabajo esté por fuera de su sede laboral, se entenderá que el término de los cinco (5) días hábiles se suspende hasta el primer día hábil del reintegro del trabajador a sus labores en su sede laboral respectiva.

2. Se remitirá al trabajador a quien se imputan las presuntas conductas susceptibles de sanción, comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario en observancia del principio de publicidad. Tal comunicación será entregada personalmente o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa e igualmente enviada por correo certificado al domicilio principal de Sindicato.
3. En el evento en que la ejecución de las conductas presuntamente irregulares cometidas por el Trabajador no fueren públicas o notorias, tal apertura podrá realizarse fuera del término establecido en el literal anterior, dejándose constancia de tal situación en la comunicación que sea remitida al Trabajador, sin que en ningún caso se pueda exceder de veinte (20) días hábiles desde la fecha de conocimiento por parte de la Empresa sobre comisión de las conductas presuntamente irregulares.

4. En la comunicación mencionada en literal a) anterior, se incluirá expresamente, de manera clara y precisa, por lo menos la siguiente información:

- A. La formulación de los cargos imputados,
- B. Las conductas presuntamente irregulares evidenciadas
- C. Las sanciones disciplinarias a que esas conductas podrían dar lugar, en observancia del principio de legalidad.
- D. Relación y traslado como anexo de las pruebas que, a la fecha de envío de la comunicación, tenga disponibles **LA EMPRESA** como sustento de la Apertura del Proceso Disciplinario.
- E. Lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos
- F. Indicar expresamente la posibilidad que tiene el **TRABAJADOR** de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.



En el evento en que **EL TRABAJADOR** sea sindicalizado se le informará en la mencionada comunicación sobre la posibilidad que tiene de estar asistido, en la diligencia de descargos por máximo dos (2) representantes del Sindicato, remitiendo copia de esta comunicación al **SINDICATO**.

5. En el evento en que **EL EMPLEADO** se niegue a recibir la comunicación de apertura del proceso sancionatorio, **LA EMPRESA** dejará constancia de tal situación con la firma de dos (2) testigos.

**II. DILIGENCIA DE DESCARGOS:**

En la fecha, hora y lugar determinados en la citación a la diligencia de descargos se llevará a cabo diligencia de descargos en la cual **EL TRABAJADOR** podrá explicar su versión de los hechos imputados así como cualquier explicación o aclaración necesaria, atendiendo las siguientes reglas:

- 1. Los descargos se recibirán oralmente, transcribiéndolos en lo posible en forma simultánea, en presencia de los testigos o los miembros del sindicato invitados por **EL EMPLEADO**. Los testigos y/o los miembros del **SINDICATO**, según corresponda, deben a su vez obtener previamente permiso de su superior inmediato para asistir a la diligencia.
- 2. Se interrogará al **EMPLEADO** sobre el cargo, funciones que ocupa y desempeña, sobre las obligaciones y prohibiciones que le incumben y sobre los hechos que se investigan, transcribiendo literalmente sus respuestas y solicitándole las aclaraciones y precisiones a que haya lugar, así mismo se permitirá la intervención de los miembros del sindicato. Terminada la diligencia se leerá en voz alta y se firmará por quienes intervinieron el acta respectiva.
- 3. **LA EMPRESA** trasladará las pruebas adicionales (diferentes a las incluidas en la citación) con que cuente, para que **EL TRABAJADOR** pueda ejercer su derecho de contradicción respecto de las mismas e igualmente, **EL TRABAJADOR** podrá aportar las pruebas que considere conducentes.
- 4. Si **EL EMPLEADO** que rinde los descargos se niega a firmar el acta correspondiente, quien recibe los descargos dejará constancia de ello y solicitará la firma de dos (2) testigos que dejarán constancia sobre la negativa del **EMPLEADO** a firmar.
- 5. De los descargos se le podrá entregar copia al **EMPLEADO**, si así lo solicita.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha, hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia.

Igualmente **LA EMPRESA** podrá posteriormente y dentro de un término razonable, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, citación que deberá cumplir con lo señalado para la comunicación de Apertura del Proceso.

En el evento excepcional en que no se posible adelantar diligencia de descargos presencial, mediante comunicación escrita entregada personalmente o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por **EL TRABAJADOR** en la Empresa, se indicarán los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario así como la imputación de las posibles obligaciones incumplidas o las faltas en las cuales el trabajador incurrió y se trasladarán las pruebas con las cuales cuenta la empresa, señalando el término en el cual deberán rendirse los descargos por escrito respecto de los hechos señalados en la comunicación entregada o enviada por **LA EMPRESA** así como el lugar al cual debe remitir sus descargos.

## I. DECISIÓN

Con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos o una vez remitidos los descargos por parte del trabajador, **LA EMPRESA** procederá a valorar los descargos rendidos y las pruebas aportadas en la diligencia y dentro de un término razonable, en todo caso no mayor a diez (10) días hábiles, **LA EMPRESA** comunicará al Trabajador la decisión correspondiente.

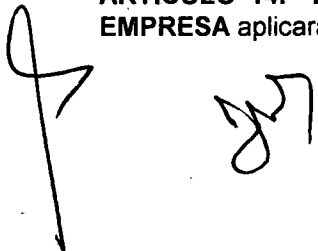
En caso que proceda alguna sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa conforme lo establecido en el contrato individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o el Código Sustantivo del Trabajo, la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o las faltas en que se incurrió.

Finalmente se señala que ante la decisión adoptada por **LA EMPRESA**, **EL TRABAJADOR** tendrá la posibilidad de presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, recurso de apelación ante el superior jerárquico del funcionario que ordenó el inicio del proceso sancionatorio.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Según lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo de **LA EMPRESA**, tienen facultades para iniciar procesos sancionatorios, desarrollar la diligencia de descargos y de ser el caso, imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **LA EMPRESA**, las personas que ocupen los siguientes cargos: i) En Bogotá D. C., Gerente General, Gerente de Recursos, Director de Recursos Humanos, Jefe de Personal o quien ellos deleguen que estén debidamente calificados; ii) En las ciudades diferentes a Bogotá D. C., el Gerente Regional, Gerente y/o Jefe Administrativo Regional, o a quien ellos deleguen que estén debidamente calificados. En cualquier caso, se deberá cumplir el procedimiento definido en este artículo y en el Reglamento Interno de Trabajo y mantener permanente informada del desarrollo del proceso a la Dirección de Recursos Humanos de **LA EMPRESA**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este artículo.

**ARTICULO 14. ESCALA DE SANCIONES.-** Cuando un trabajador incurra en falta laboral, **LA EMPRESA** aplicará la siguiente escala de sanciones:



**Primera falta:** Amonestación con copia a la Hoja de Vida y copia para SINPRISA.

**Segunda Falta:** Suspensión hasta por tres (3) días.

**Tercera Falta:** Suspensión hasta por diez (10) días.

**Cuarta Falta:** Suspensión hasta por treinta (30) días.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la falta, la Empresa puede alterar el orden de la escala de sanciones.

En ningún caso se considerará el despido con justa causa, por falta grave del trabajador a juicio de la EMPRESA, como sanción disciplinaria.



**ARTICULO 15º. DESPIDOS POR INCAPACIDAD SUPERIOR A 240 DIAS.** Durante la vigencia de la presente Convención, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de LA EMPRESA, la enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante doscientos cuarenta (240) días.

**ARTICULO 16º. DESPIDOS POR DETENCION PREVENTIVA.** Para la aplicación del numeral séptimo (7o) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 LA EMPRESA no dará por terminado el contrato de trabajo, sino después de noventa (90) días de transcurrida la detención preventiva del trabajador, tiempo durante el cual le reconocerá salario básico, siempre y cuando el hecho punible previstos en la Ley penal, a juicio de la Empresa, no haya sido en contra de esta, de su funcionamiento o contra sus colaboradores, o tenga carácter de doloso.

**CAPITULO TERCERO**

**VACANTES, ASCENSOS Y TRASLADOS**

**ARTICULO 17º. PROVISION DE VACANTES.**

1.- Vacantes definitivas: Para proveer estas vacantes LA EMPRESA utilizará de modo preferente al personal vinculado a la misma.

2.- Vacantes temporales: Se proveerán con empleados de la misma sección o área escogidos con fundamento en su eficiencia y experiencia práctica.

En casos de urgencia por excesivo recargo de trabajo, o por motivos de fuerza mayor se podrá suplir la vacante con personal ajeno a LA EMPRESA.

**ARTICULO 18º. ASCENSOS.** Cuando un trabajador sea promovido a un cargo de mayor jerarquía, deberá cumplir un período de observación de treinta (30) días. En caso de que durante este período o al término del mismo se decida el traslado definitivo del trabajador, LA EMPRESA incrementará su salario básico en la diferencia que corresponda con el salario del reemplazado desde la fecha de la iniciación del período de observación.

**ARTICULO 19. REMUNERACION DE LOS REMPLAZOS.** Cuando un trabajador reemplacé a otro, LA EMPRESA reconocerá adicionalmente a su salario, una bonificación correspondiente al salario básico del período del reemplazado. Para esta liquidación se tendrá en cuenta:

- 1- Todos los reemplazos deben solicitarse con anticipación al área de Recursos Humanos para la respectiva autorización. Si este requisito no se cumple, no se procederá al pago.
- 2- Cuando el trabajador reemplazante realice las funciones del reemplazado en la misma jornada de trabajo, la bonificación que se pagará, será la diferencia del salario básico de los días en los cuales realizó el reemplazo. Si el salario del reemplazado es menor no habrá lugar a bonificación.
- 3- Cuando el trabajador efectúe el reemplazo fuera de su horario normal de trabajo, **LA EMPRESA** le reconocerá el salario básico de los días en los cuales realizó el reemplazo, liquidado sobre el salario básico del reemplazado. Para este caso **LA EMPRESA** le reconocerá además, el veinticinco por ciento (25%) del valor recibido por bonificación de reemplazo.

Se debe tener en cuenta que los cargos de Gerente General, Director General, Gerentes, Revisor Fiscal, Directores y Jefe de Departamento, o cualquier otro cargo de dirección, confianza o manejo, o aquellos que devenguen salario integral, no son reemplazables y por lo tanto no procede al pago de bonificación alguna.

**ARTICULO 20°. TRASLADOS. LA EMPRESA** pagará al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo en los casos en que la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, **LA EMPRESA** le costeará su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

**ARTICULO 21°. TRASLADO POR ENFERMEDAD.** Cuando por concepto del Organismo competente de Seguridad Social (EPS, ARL), por motivos de salud del trabajador requiera cambio de ocupación en forma temporal o definitiva, **LA EMPRESA** de común acuerdo con el trabajador lo trasladará a otro cargo que no implique disminución de su salario ni en su categoría. En estos casos **LA EMPRESA** subvencionará todos los gastos que ocasionen el desplazamiento del trabajador y de su familia, así como su instalación en su nueva sede trabajo.

#### CAPITULO CUARTO

#### SALARIOS Y AUXILIOS PARA LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 22°. INCREMENTO SALARIAL.** Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva tendrán derecho a un aumento del salario básico que devenguen al momento de aplicarse el incremento así:

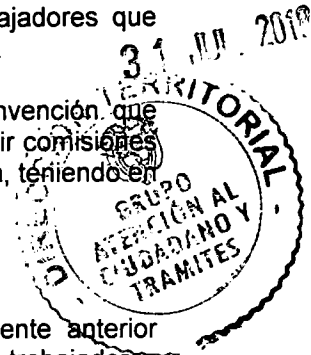
1. A partir del primero (1°) de enero de 2018: El IPC certificado por el DANE para el año 2017 (4.09%) más 4.5% (Cuatro punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen un salario inferior o igual a Un millón de pesos (\$1.000.000.00) M/cte.
2. A partir del primero (1°) de enero de 2018: El IPC certificado por el DANE para el año 2017 (4.09%) más 2.5% (dos punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen entre Un millón un pesos (\$1.000.001.00) M/cte. y Dos millones de pesos (\$2.000.000.00) M/cte
3. A partir del primero (1°) de enero de 2018: El IPC certificado por el DANE para el año 2017 (4.09%) más 1.5% (Uno punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen salarios entre Dos millones un pesos (\$2.000.001.00) M/cte. y tres millones de pesos (\$3.000.000.00) M/cte.



7

4. A partir del primero (1°) de enero de 2018: El IPC certificado por el DANE para el año 2017 (4.09%) más 0.91% (cero punto noventa y uno por ciento), para los trabajadores que devenguen salarios superiores a tres millones un pesos (\$3.000.001.00) M/cte.

Para efectos del incremento aplicable a los trabajadores beneficiarios de esta convención que ocupen cargos de Asesores de Publicidad dado que tienen salario variable por percibir comisiones por ventas y recaudos, el incremento se realizará con el porcentaje que le corresponda, teniendo en cuenta el salario básico más el promedio mes recibido durante el año 2017.



Los incrementos de los salarios a partir del primero (1°) de enero de 2019 serán:

1. A partir del primero (1°) de enero de 2019: El IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE más 4.5% (Cuatro punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen un salario inferior o igual a un millón ochenta y cinco mil novecientos pesos (\$1.085.900.00) M/cte.
2. A partir del primero (1°) de enero de 2019: El IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE más 2.5% (dos punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen un salario entre un millón ochenta y cinco mil novecientos un pesos (\$1.085.901.00) M/cte. y dos millones ciento treinta y un mil ochocientos pesos (\$2.131.800.00) M/cte.
3. A partir del primero (1°) de enero de 2019: El IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE más 1.5% (Uno punto cinco por ciento), para los trabajadores que devenguen salarios entre dos millones ciento treinta y un mil ochocientos un pesos (\$2.131.801.00) M/cte. y tres millones ciento sesenta y siete mil setecientos pesos (\$3.167.700.00) M/cte.
4. A partir del primero (1°) de enero de 2019: El IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE más 0.91% (cero punto noventa y uno por ciento), para los trabajadores que devenguen salarios superiores a tres millones ciento sesenta y siete mil setecientos un pesos (\$3.167.701.00) M/cte.

Para efectos del incremento aplicable a los trabajadores beneficiarios de esta convención que ocupen cargos de Asesores de Publicidad dado que tienen salario variable por percibir comisiones por ventas y recaudos, el incremento se realizará con el porcentaje que le corresponda, teniendo en cuenta el salario básico más el promedio mes recibido durante el año 2018.

**PARAGRAFO 1. LA EMPRESA** otorgará a cada uno de los trabajadores beneficiados de esta convención y que estuvieran contratados antes del 1 de enero de 2018 y que se encuentren vinculados a la empresa a la fecha de la firma del presente acuerdo, una bonificación por una sola vez de Ciento veinte mil pesos (\$120.000.00) M/cte., suma que es de carácter no salarial y por consiguiente no constituye factor salarial para efectos de la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales o para cualquier otro efecto.

**ARTICULO 23. SALARIO MINIMO.** A partir de la firma de esta Convención, una vez transcurrido el periodo de prueba, el salario mínimo básico mensual existente en **LA EMPRESA** para el año 2018, es de Ochocientos setenta y cuatro mil veintisiete pesos (\$874.027.00) M/cte.

El salario mínimo para el año 2019 será el valor del año 2018 incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE).

**ARTICULO 24°. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIO.** Durante la vigencia de la presente Convención, **LA EMPRESA** cancelará a cada trabajador, a título de prima extralegal de servicios, el valor equivalente al cincuenta por ciento 50% de su salario promedio mensual, el día 30 de junio de cada uno de los dos (2) años de vigencia del presente Acuerdo, y el cincuenta por ciento (50%) de su salario promedio mensual, el día 30 de Noviembre de cada uno de los dos (2) años de vigencia de este Acuerdo. En el caso del personal con salarios variables, las reliquidaciones se efectuarán y cancelarán en los meses de diciembre de cada año.

Esta prima se pagará a los trabajadores que hubieren laborado por lo menos tres (3) meses continuos en el respectivo semestre.

**ARTICULO 25°. PRIMA DE VACACIONES.** Durante la vigencia de la presente Convención, cada vez que el trabajador salga a disfrutar vacaciones, **LA EMPRESA** le otorgará a este, una prima en cuantía igual a trece (13) días de salario promedio mensual del último año, por cada período de vacaciones que disfrute.

Para todos los efectos legales el disfrute de las vacaciones el día sábado se computará como día inhábil.

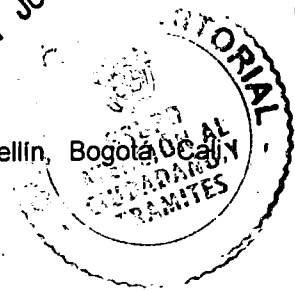
**ARTICULO 26°. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** A partir de la firma y durante la vigencia de la presente Convención, **LA EMPRESA** pagará a sus trabajadores que hayan laborado a su servicio durante el tiempo previsto, una prima de antigüedad, así:

- a. Por cinco (5) años continuos o discontinuos: diecisiete (17) días de salario básico.
- b. Por diez (10) años continuos o discontinuos: veintisiete (27) días de salario básico.
- c. Por quince (15) años continuos o discontinuos: cuarenta y siete (47) días de salario básico.
- d. Por veinte (20) años continuos o discontinuos: sesenta y dos (62) días de salario básico.
- e. Por veinticinco (25) años continuos o discontinuos: setenta y siete (77) días de salario básico.
- f. Por treinta (30) años continuos o discontinuos: ochenta y dos (82) días de salario básico.
- g. Por treinta y cinco (35) años continuos o discontinuos: noventa y dos (92) días de salario básico.
- h. Por cuarenta (40) años continuos o discontinuos: ciento cinco (105) días de salario básico.

La cancelación de esta prima se realizará individualmente, en la siguiente mensualidad al día en que cada beneficiario cumpla los años de servicios requeridos para tener derecho a esta prestación.

**ARTICULO 27°. VIATICOS.** A partir de la firma de la presente Convención y durante su vigencia **LA EMPRESA** reconocerá por concepto de viáticos a sus empleados que deben pernoctar en municipio distinto de su sede laboral con el fin de cumplir funciones encomendadas por la Empresa, las siguientes sumas:

31 JUL. 2018



a. Para el año 2018, cuando la ciudad de destino sea Barranquilla, Medellín, Bogotá, Cali, Cartagena, San Andres, Santa Marta o Cúcuta

Alojamiento	\$ 135.000.00
Alimentación	\$ 41.000.00

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

b. Para el año 2018, cuando la ciudad de destino sea diferente de las anteriores

Alojamiento	\$ 121.000.00
Alimentación	\$ 39.000.00

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Igualmente la empresa reconocerá durante el año 2018, por concepto de transporte desde y hacia el aeropuerto, cuando no preste tal servicio en forma directa, así:

Para las siguientes ciudades cancelará por cada recorrido los valores de:

Medellín	\$ 80.000.00
Cali	\$ 75.000.00
Barranquilla	\$ 40.000.00
Pasto	\$ 39.000.00
Bucaramanga	\$ 38.000.00
Bogotá D. C.	\$ 35.000.00

Para el resto de ciudades la suma única desde y hacia el aeropuerto de \$51.000.00 M/cte.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

En el evento de que no obstante desplazarse de su sede laboral, para cumplir funciones asignadas por la **EMPRESA**, el empleado no pernocte, tendrá derecho en forma proporcional de acuerdo con los horarios de alimentación establecidos para este concepto, las suma de \$ 39.000.00 diarios para el año 2018.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Las sumas que por concepto de viáticos reciba el trabajador no se imputarán para efectos del cómputo del salario y las prestaciones sociales, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTICULO 28. AUXILIO DE ALIMENTACION.** A partir de la firma de la presente Convención y durante su vigencia, **LA EMPRESA** reconocerá un auxilio de alimentación por cada comida, a aquellos trabajadores que cumplan las condiciones en este artículo:

1. Laborar completa la jornada habitual.
2. Permanecer en forma extraordinaria en su sitio de trabajo por orden expresa de su respectivo superior por un lapso mínimo de dos (2) horas antes y/o después de la fijada como de alimentación.
3. Se determina como horario de alimentación el siguiente:
  - a. Desayuno : 7:00 a.m.
  - b. Almuerzo : 1:00 p.m.
  - c. Comida : 8:00 p.m.

Durante el 2018 la suma será de \$ 12.000.00 por cada comida

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

**PARAGRAFO.-** En caso de los empleados que, por disposición de **LA EMPRESA**, deban efectuar doble turno a partir de las seis (6:00) p.m. **LA EMPRESA** les reconocerá el auxilio de alimentación correspondiente en dicho lapso.

Las sumas pagadas por este concepto, no constituyen salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 29°. AUXILIO DE TRANSPORTE.** A partir de la firma de la presente Convención y durante su vigencia, **LA EMPRESA** pagará a sus trabajadores que deben laborar entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. y domingos y festivos, siempre y cuando deban desplazarse para cumplir sus labores, para las ciudades de Bogotá, Cali, San Andrés, Medellín y Barranquilla.

Durante el 2018: \$ 14.000.00

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Para las restantes ciudades

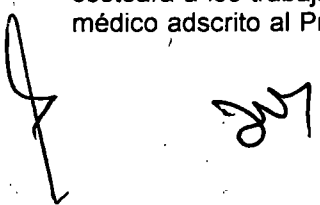
Durante el 2018: \$ 8.500.00

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

**PARAGRAFO.-** En el evento que el trabajador deba laborar durante el período nocturno previsto, y en domingo o festivo, solamente tendrá derecho a pago de la misma suma por una sola vez. Este auxilio incluye cualesquiera otras sumas que por este concepto se vinieran pagando con anterioridad a la suscripción de la presente Convención, las cuales dejarán de cancelarse a partir de su vigencia.

Las sumas pagadas por este concepto no constituyen salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

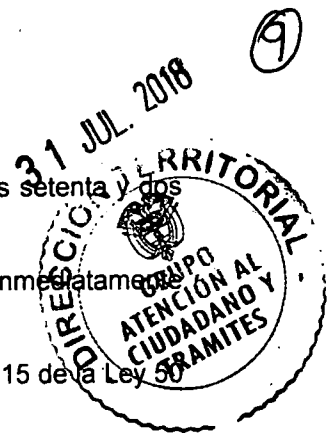
**ARTICULO 30°. AUXILIO OPTICO.** A partir de la firma de la presente Convención, **LA EMPRESA** costeará a los trabajadores a quienes sean formulados anteojos o lentes de contacto por la EPS o médico adscrito al Programa de Salud Ocupacional o la Caja de Compensación Familiar a la cual



este afiliado el trabajador, el valor de los mismos hasta por la suma de Trescientos setenta y dos mil pesos (\$372.000.00) M/cte., durante el 2018.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

La suma pagada por este concepto, no constituye salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.



**ARTICULO 31°. AUXILIO EN CASO DE INCAPACIDAD FISICA.** En caso de incapacidad comprobada por enfermedad no profesional o accidente que no sea de trabajo, **LA EMPRESA** pagará al trabajador el salario básico completo hasta los primeros ciento ochenta (180) días, siempre y cuando la respectiva incapacidad haya sido otorgada por el Instituto de Seguros Sociales o el Organismo competente de Seguridad Social.

En estos casos, el trabajador endosará la incapacidad que le reconoce el organismo competente de Seguridad Social para que **LA EMPRESA** lo perciba. Si vencido este término el trabajador continuare incapacitado, **LA EMPRESA** le pagará el auxilio monetario que ordene la Ley.

**ARTICULO 32°. AUXILIO DE MATRIMONIO.** A partir de la firma de la presente Convención, cuando un trabajador contraiga matrimonio, **LA EMPRESA** le concederá siete (7) días de permiso remunerado y una subvención de Doscientos un mil pesos (\$201.000.00) M/Cte., por una sola vez durante el 2018.

Durante el año 2019, este valor será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

La suma pagada por este concepto no constituye salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 33°. AUXILIO DE NATALIDAD.** A partir de la firma de la presente Convención, **LA EMPRESA** pagará a sus trabajadores un auxilio o prima de maternidad, paternidad o de aborto no provocado, por la suma de Cuatrocientos treinta y ocho mil pesos (\$438.000.00) M/Cte. durante el 2018.

Durante el año 2019, este valor será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Así mismo **LA EMPRESA** dará al trabajador permiso remunerado en los términos del artículo 1 de la ley 755 del 2002 o de la norma que la subroge" (Ley María), más cuatro (4) días adicionales.

La suma pagada por este concepto, no constituye salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTICULO 34°. AUXILIO DE EDUCACION.**

**A) PARA LOS TRABAJADORES**

**LA EMPRESA** continuará con sus políticas de capacitación y desarrollo personal, para la superación de los trabajadores en los diferentes campos y actividades de la Empresa y sus proyecciones futuras, para lo cual elaborará los planes y programas respectivos.

Para el personal que actualmente viene recibiendo préstamos condonables para estudios, **LA EMPRESA** continuará otorgando los auxilios con el cumplimiento de los requisitos hasta ahora exigidos, esto es acreditando la aprobación del respectivo período lectivo, o el descuento del préstamo en diez (10) meses.

Cuando el trabajador beneficiario de un préstamo para estudios pierda su vínculo contractual con **LA EMPRESA**, esta podrá descontar de su liquidación el saldo del crédito, a menos que la terminación de la relación jurídica sea sin justa causa, caso en el cual el préstamo será condonado.

Las partes contratantes acuerdan que los trabajadores beneficiarios del auxilio no podrán tomar los cursos en horarios que interfieran con su jornada habitual de trabajo.

**PARAGRAFO 1.** Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la EMPRESA clasificará a los periodistas con perfil digital, los capacitará y suministrará las herramientas necesarias para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones en beneficio de la compañía.

**PARAGRAFO 2.** LA EMPRESA otorgará a partir del año 2018, a los trabajadores adheridos a la convención colectiva y beneficiarios del mismo, y que devenguen hasta cinco millones de pesos (\$5.000.000.00) M/cte., un auxilio de estudio por la valor de un millón de pesos (\$1.000.000) M/cte., por semestre, a quien acredite estar matriculado en centros de educación debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional para desarrollar estudios a nivel de Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialización, Maestría, Doctorado, Seminario o Diplomado.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Para tener derecho al pago de este auxilio el trabajador deberá acreditar estar cursando estudios en las siguientes áreas educativas de interés para LA EMPRESA: Periodismo, Producción y Programación de Radio Comunicación Social, Ingenierías (Electrónica, de Sonido, de Sistemas, Industrial, de Software, Eléctrica), Administración de Empresas, Finanzas, Economía, Comercio Internacional, Contabilidad, Marketing, Relaciones Públicas, Derecho, Publicidad, Idiomas, Diseño Gráfico, Mercadeo y carreras Digitales.

El trabajador para tener derecho al auxilio deberá hacer la solicitud a **LA EMPRESA** indicando el tipo de estudio y presentar el respectivo recibo de pago. Para tener derecho al pago del siguiente auxilio el trabajador deberá presentar la respectiva constancia de aprobación de los estudios realizados e igualmente la presentación de la orden de matrícula para el siguiente periodo. Si el trabajador pierde el curso para el cual la empresa le otorgo el auxilio, perderá el derecho del reconocimiento del siguiente auxilio.

Las partes acuerdan que los trabajadores beneficiarios del auxilio no podrán tomar los cursos en horarios que interfieran con su jornada habitual de trabajo.

#### **B) PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:**

**LA EMPRESA** otorgará a los trabajadores sindicalizados o beneficiados de esta Convención, auxilios de estudios para los hijos legalmente reconocidos, que acrediten estar cursando, en establecimientos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, estudios de Jardín Infantil o Prekinder para niños (as) mayores de dos (2) años, preescolar, primarios secundarios, incluyendo bachillerato técnico o comercial, y estudios superiores tales como universitarios, técnicos y tecnológicos el siguiente valor:





**Durante el año 2018**

- Cuatrocientos doce mil pesos (\$412.000.00) M/cte., por cada hijo estudiante de Jardín Infantil, Prekinder, kinder y transición.
- Cuatrocientos setenta mil pesos (\$470.000.00) M/cte., por cada hijo estudiante de primaria hasta bachillerato.
- Trescientos diez y nueve mil pesos (\$319.000) M/cte., semestrales por cada hijo menor de 25 años, que este haciendo estudios superiores tales como universitarios, técnicos y tecnológicos.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Este auxilio no constituye salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, y se pagará al trabajador, una sola vez por cada uno de los dos (2) años de vigencia de la presente Convención, por nómina, cuando se acredite a satisfacción de **LA EMPRESA**, la calidad de hijo del estudiante objeto del auxilio y el nivel y legalidad del establecimiento que expida las certificaciones requeridas para el otorgamiento del auxilio.

**ARTICULO 35°. AUXILIO POR DISCAPACIDAD. LA EMPRESA** otorgará a los trabajadores sindicalizados o beneficiados de esta Convención, un auxilio equivalente a Un millón de pesos (\$1.000.000.00) M/cte., por año, por cada hijo que presente algún tipo de discapacidad (cognitiva, sensorial, motora, visual y/o auditiva). Para su otorgamiento deber ser certificada por la EPS a la cual este afiliado o por el Organismo competente de Seguridad Social,

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

**ARTICULO 36°. AUXILIO DE DEFUNCIÓN.**

**A.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR.**

Cuando un trabajador falleciere fuera del sitio de residencia, **LA EMPRESA** se encargará de trasladar por su cuenta el cadáver y pertenencias al lugar que soliciten sus inmediatos familiares.

Además, **LA EMPRESA** pagará un auxilio de Dos millones doscientos noventa y siete mil pesos (\$2.297.000) M/cte. durante el 2018, al beneficiario o beneficiarios que el trabajador haya designado entre los familiares determinados por la Ley para recibir este beneficio.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

**LA EMPRESA** entregará esta suma dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reclamación por parte del beneficiario, siempre y cuando este acredite legalmente tanto la defunción como su carácter de familiar beneficiario.

**B. POR MUERTE DE LOS FAMILIARES.**

**LA EMPRESA** otorgará un auxilio de Setecientos cuarenta y dos mil pesos (\$742.000) M/cte., durante el año 2018 y para el año 2019 el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1.0% (Uno por ciento), por muerte, dentro del respectivo período anual de vigencia de la presente Convención, de cada hijo, del cónyuge o

compañera (o) permanente registrada (o) como tal ante **LA EMPRESA**, o de los padres y nietos, previa presentación de las partidas respectivas y otorgará, incluida la fecha de fallecimiento, cinco (5) días de permiso a salario básico, de acuerdo con lo determinado por la Ley. Adicionalmente se otorgarán dos (2) días adicionales de permiso remunerado cuando el familiar fallecido esté dentro del primer grado de consanguinidad, afinidad y civil del trabajador.

Estas sumas no constituyen salario, de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**LA EMPRESA** buscará y realizará convenios con diferentes entidades Bancarias con el fin de obtener las condiciones más favorables para: aprobación de crédito, tasas de interés y plazos para pago, con el fin que estas otorguen un crédito para sufragar los gastos en que incurra el trabajador por el fallecimiento de su familiar. El trabajador deberá acreditar ante las entidades Bancarias el cumplimiento de las condiciones y requisitos que estas exijan para la solicitud y posterior desembolso del crédito.

**LA EMPRESA** asumirá el costo de los intereses cobrados por la Entidad Financiera al Trabajador.

**ARTICULO 37°. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA. LA EMPRESA** buscará y realizará convenios con diferentes entidades Bancarias con el fin de obtener las condiciones más favorables para: aprobación de crédito, tasas de interés y plazos de amortización para pago.

Dentro de los convenios que la empresa realice con las diferentes entidades Bancarias se analizarán de manera preferencial las solicitudes realizadas por los trabajadores que tengan mayor antigüedad en **LA EMPRESA**.

Los trabajadores que deseen acceder al denominado préstamo de vivienda deberán acreditar el cumplimiento de las condiciones y los requisitos que la entidad Bancaria escogida por el trabajador exija para la solicitud y posterior desembolso del crédito.

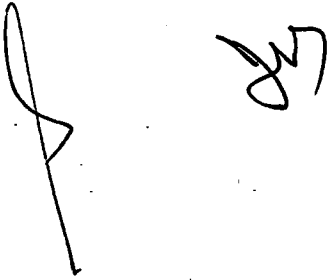
#### **INTERESES:**

Serán de uno por ciento (1%) sobre saldos. En caso de que los intereses cobrados por la entidad bancaria sean superiores **LA EMPRESA** asumirá la diferencia.

La empresa asumirá la diferencia de los intereses sobre los créditos otorgados hasta por un valor de quince (15) salarios básicos mensuales del trabajador beneficiario sin exceder de Quince millones de pesos (\$ 15.000.000.00) M/cte.

**ARTICULO 38. AUXILIO PARA DEPORTES.- LA EMPRESA.**, con el objeto de brindar a sus trabajadores, y lograr un desarrollo integral y armónico del personal, fomentará el deporte, y para ello continuará destinando los recursos pertinentes.

**ARTICULO 39.** A partir de la firma del presente acuerdo, cada trabajador beneficiado de la Convención Colectiva, tendrá derecho a un día de descanso remunerado, el día del cumpleaños del trabajador, el cual se podrá disfrutar dentro del año siguiente a la fecha de cumpleaños; su otorgamiento se dará de común acuerdo con el Jefe inmediato. Este día no es acumulable, si no se disfruta en el año siguiente del cumpleaños se perderá al derecho de su disfrute.







**CAPITULO QUINTO**

**DISPOSICIONES PARA EL SINDICATO**

**ARTICULO 40º. FUERO SINDICAL. LA EMPRESA** reconoce Fuero Sindical a los miembros de **SINPRISA** en los términos del Código Sustantivo del Trabajo o de las Leyes que regulan la materia.

En ningún evento existirá Fuero Sindical convencional o extra convencional.

**ARTICULO 41º. PERMISOS SINDICALES.** Durante la vigencia de la presente Convención **LA EMPRESA** otorgará los siguientes permisos sindicales:

- a. Para la Junta Directiva Nacional, veinticuatro (24) horas semanales.
- b. Para la Juntas Directivas de las Subdirectivas constituidas conforme a lo establecido en la Ley, quince (15) horas semanales.
- c. Para los Comités Seccionales constituidos conforme a lo establecido en la Ley, ocho (8) horas semanales.

Las horas semanales a que hacen referencia los literales anteriores se entienden como no acumulables y los correspondientes permisos deben ser solicitados por escrito cuando menos con cuarenta y ocho (48) horas de anterioridad.

- d. Para asistir a cursos y congresos, treinta (30) días por toda la vigencia de la Convención, tiempo cuya asistencia debe ser acreditada ante **LA EMPRESA**, mediante certificación escrita del organismo que dictó el curso o congreso.
- e. Para los trabajadores que deban concurrir como delegados y miembros principales de la Junta Directiva Nacional a las Asambleas Nacionales de **SINPRISA** durante el tiempo que duren las sesiones del certamen, así como un día antes y un día después para desplazamiento con remuneración a salario básico y con límite de siete (7) días.
- f. Para reuniones extraordinarias de la Junta Directiva, **LA EMPRESA** puede conceder permisos previamente acordados con **SINPRISA**.

**PARAGRAFO 1. LA EMPRESA** reconocerá treinta (30) tiquetes aéreos por año no acumulables, para los trabajadores sindicalizados para el desplazamiento en el cumplimiento de sus funciones sindicales.

**PARAGRAFO 2.** Es entendido que la utilización de permisos sindicales no suspende el contrato de trabajo.

**PARAGRAFO 3.** Teniendo en cuenta que la presente convención colectiva se suscribe con una organización sindical de industria y que habrá multiplicidad de convenciones colectivas con las diferentes empresas asociadas, se aclara que todo lo pactado en el artículo 41 de la presente convención colectiva será aplicable de manera general a la organización sindical de industria y no se otorgarán estos beneficios de manera independiente por cada convención colectiva suscrita. Le corresponderá a la organización sindical definir y regular la distribución entre sus afiliados de todos y cada uno de los beneficios enunciados en el artículo 41 de la presente convención colectiva.

**ARTICULO 42°. AUXILIOS PARA EL SINDICATO.** A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa entregará a **SINPRISA** los siguientes auxilios:

1. Una suma de Doscientos sesenta y seis mil pesos (\$266.000.00) M/cte., mensuales durante el año 2018.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 4% (Cuatro por ciento).

2. Para desplazamiento, la suma de Dos millones novecientos cuatro mil pesos (\$2.904.000.00) M/Cte., para el año 2018, que se pagarán así: cincuenta por ciento (50%) el primer día hábil del mes de mayo y el otro cincuenta por ciento (50%) el primer día hábil del mes de septiembre.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 4% (Cuatro por ciento).

3. Para cubrir gastos de la sede, una suma de dos millones cuarenta y tres mil pesos (\$2.043.000.00) M/Cte., para el 2018, que serán cancelados así: el 50% se cancelarán el primer día hábil del mes siguiente a la fecha del depósito de la presente convención y el otro 50% el primer (1°) día del mes de agosto de 2018.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 4% (Cuatro por ciento).

## CAPITULO SEXTO

### LOCUTORES CONTROLES

**ARTICULO 43°. DESEMPEÑO Y REMUNERACION.** Los locutores y controladores de sonido desempeñarán los cargos individualmente, es decir, que ningún locutor en su jornada normal de trabajo podrá desempeñar a la vez la función de controlador de sonido o viceversa.

Sin embargo, en las ciudades donde las instalaciones no lo permitan, quien desempeña ambas funciones recibirá igualmente las dos remuneraciones. No se aplicará a las nuevas contrataciones.

**LA EMPRESA** procurará adecuar sus estudios de tal manera que las actividades se puedan desarrollar en forma individual.

## CAPITULO SEPTIMO

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 44°. CUOTAS POR BENEFICIO DE CONVENCION.** De conformidad con las disposiciones legales, **LA EMPRESA** descontará por una sola vez a cada uno de los trabajadores afiliados a **SINPRISA**, el veinte por ciento (20%) del valor del aumento del sueldo básico del primer mes de vigencia de la convención, con destino a la Tesorería Nacional de **SINPRISA** para los fines que esta asociación considere conveniente.

Igualmente, **LA EMPRESA** de conformidad con las disposiciones legales, descontarán mensualmente a cada uno de los trabajadores afiliados a **SINPRISA**, el uno por ciento (1%) del salario mensual con destino a dicho sindicato.

Para efectos de los anteriores descuentos, **SINPRISA** declara que cuenta con la autorización respectiva de sus afiliados y/o de la Asamblea General de Afiliados.

**ARTICULO 45°. INCORPORACION AUTOMATICA.** Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo se incorporan automáticamente a los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con trabajadores sindicalizados, de acuerdo con las disposiciones previstas en esta misma Convención.

**ARTICULO 46°. VIGENCIA.** La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia desde el 1° de enero del dos mil diez y ocho (2018) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diez y nueve (2019).

Sin embargo, no se aplica a los contratos de trabajadores que hayan finalizado antes de la fecha de firma de esta Convención, ni afectará por excluirse, reliquidación alguna de vacaciones, prima de servicios, viáticos y en general todos los auxilios contenidos en esta Convención y que se hayan pagado antes de la fecha de su firma.

**ARTICULO 47°. PUBLICACION.** Será de cargo de la **EMPRESA** la publicación con destino a **SINPRISA** de cien (100) ejemplares de la presente Convención, debidamente encuadernados e impresos en papel de buena calidad y letra de fácil lectura, incluyendo en la carátula del folleto conjuntamente con el escudo de la Empresa y el de **SINPRISA**.

Estos ejemplares se entregarán en un plazo máximo de dos meses contados a partir de la fecha de la firma de la presente Convención.

**ARTICULO 48°. COMITÉ DE HIGIENE, MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.** En lo relacionado con salud ocupacional, **LA EMPRESA** se atenderá a las disposiciones estatales sobre la materia.

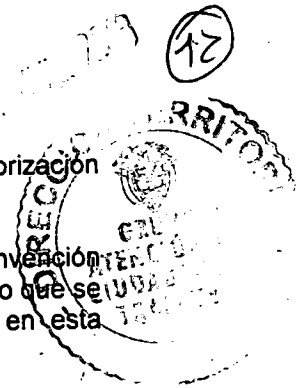
**ARTICULO 49°. SEGURO DE VIDA: LA EMPRESA** contratará con una Compañía de seguros legalmente constituida en Colombia, un seguro de vida para sus trabajadores por valor de treinta y cinco millones de pesos (\$35.000.000.00) M/Cte., cada uno durante el 2018. El valor de la prima correspondiente será asumido en un cincuenta por ciento (50%) por **LA EMPRESA** y el otro cincuenta por ciento (50%) será a cargo del trabajador que voluntariamente quiera tomarlo.

Durante el año 2019, el valor del año 2018 será incrementado en el IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE, más un 1% (Uno por ciento).

Las sumas que deba pagar la Empresa no constituirán salario de acuerdo con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 50°.** Para los efectos del plazo de duración y las causas y modalidades de la prórroga y desahucio o denuncia de esta Convención Colectiva de Trabajo las partes se sujetan a lo dispuesto por la Ley.

**ARTICULO 51°. PRIMAS COMO FACTOR DE SALARIO.** Como quiera que **LA EMPRESA** ha reconocido tradicional y voluntariamente las primas de antigüedad, extralegal de servicios y de vacaciones como factor constitutivo de salario, continuará durante la vigencia de esta Convención considerándolas como tal para los trabajadores sindicalizados o beneficiarios del presente acuerdo que a la fecha de suscripción del presente documento presten sus servicios a **LA EMPRESA**. Por lo tanto, este precepto no se aplicará a aquellos trabajadores que ingresen con posterioridad al día quince (15) de abril de mil novecientos noventa y uno (1991), para quienes en consecuencia, no constituirán salario.



f

AW

Q

CA

Ningún otro pago o auxilio de los contemplados en esta Convención constituirán factor de salario para efectos de la liquidación de prestaciones sociales, legales o extralegales, o para cualquier otro efecto.

En consecuencia de lo expuesto y en garantía de lo estipulado se firma el presente documento a los diez (10) días del mes de julio de dos mil diez y ocho (2018) en la ciudad de Bogotá D.C.

**NEGOCIADORES**

**POR EL SINDICATO**

MIGUEL HERNANDO LOZANO ALDANA

  
LUIS FRANCISCO ALFONSO GAITAN

  
HUMBERTO CERON

JAVIER EDUARDO SUAREZ RUBIANO

  
JOSE LEOVIDIO CARDONA DELGADO

  
SEBASTIÁN GALEANO

**POR LA EMPRESA**

  
DIONISIO IZQUIERDO DELGADO

  
JORGE ALBERTO DIAZ GOMEZ

  
WILLIAN ESTUPIÑAN ESTUPIÑAN

  
ALFREDO EQUILIO RUIZ GUZMAN

  
CATHERIN PABON HURTADO

  
NELSON PEÑA M.

  
ESMILA MARTINEZ

  
MANUEL YÉLLEZ

  
LIGIA GARCIA VERGARA

  
FERNANDO MURCIA QUINTANA