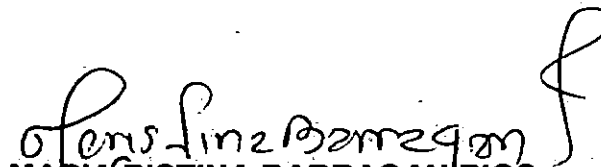


1
R.F.

DILIGENCIA DE DEPÓSITO

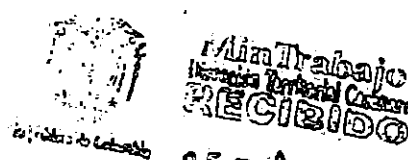
En Yopal, a los veinte (20) días del mes de enero de 2016, siendo las diez y treinta am (10:30 am), se deposita en la secretaria de la Dirección Territorial de Casanare, DEPOSITO DE CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE EL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE "IFC" Y LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO DE SERVIDORES PUBLICOS DE COLOMBIA, NACIONAL DE COLOMBIA A NIVEL NACIONAL DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL Y SUS INSTITUTOS CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO O DE SERVICIOS PUBLICOS ESTATALES A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL "SINSERPÚBLICOLOMBIA" - SUBDIRECTIVA YOPAL., La documentación es presentada personalmente por la Señora MARIA RISTINA BARRAGAN RIOS, identificada con la Cedula de Ciudadanía N° 51.713.079 de Bogotá, en su condición de secretaria de Negociación Colectiva., en total cuarenta (23) folios.

Por el sindicato.


MARIA RISTINA BARRAGAN RIOS
C.C 51.713.079 de Bogotá

Por el Ministerio de Trabajo


SANDRA FABIOLA CHAVITA
Auxiliar Administrativo



Min Trabajo
Dirección Territorial Casanare
RECIBIDO

~~05 ENO 2016~~

Firma: _____
Radicado: 23
Folios: 115 Hora: 2:47 pm

Yopal, 5 de enero de 2015.

Doctor
YEZID GERARDO RICAURTE CARDENAS
Director Territorial Ministerio del Trabajo - Casanare
Ciudad

ASUNTO: Convención Colectiva De Trabajo

Cordial saludo Dra. Nurys.

De conformidad con lo señalado en el artículo 435 del código sustantivo de trabajo de manera atenta me permito remitir para su conocimiento y fines pertinentes la convención colectiva de trabajo para los años 2016 - 2017 - 2018, en original y tres (3) copias, suscrita entre el INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE Y SINSERPUBLICOLOMBIA Subdirectiva Yopal, para realizar el respectivo depósito, ante su despacho.

Agradezco su atención y amable colaboración.

Maria Cristina Barragan Rios
MARIA CRISTINA BARRAGAN RIOS
Secretaria Negociación Colectiva.

Anexo: Lo enunciado.

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I

GENERALIDADES Y DEFINICIONES CONTRACTUALES

- Artículo 1. PARTES CONTRACTUALES:
- Artículo 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL
- Artículo 3. ALCANCE.
- Artículo 4. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.

CAPITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

- Artículo 5. SERVIDORES PUBLICOS DEL IFC.
- Artículo 6. FORMA DE VINCULACIÓN.
- Artículo 7. MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO-ESTABILIDAD.
- Artículo 8. JORNADA LABORAL.
- Artículo 9. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y VIATICOS.
- Artículo 10. REESTRUCTURACIÓN.
- Artículo 11. REUBICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN.
- Artículo 12. OCUPACION DE VACANTES.

CAPITULO III

BIENESTAR SOCIAL

- Artículo 13. SALUD PARA LOS TRABAJADORES.
- Artículo 14. CREDITOS PARA LOS TRABAJADORES.
- Artículo 15. CAPACITACION.
- Artículo 16. AMBIENTE LABORAL.

CAPITULO IV

SALARIOS, PRIMAS, SUBSIDIOS Y BONIFICACIONES

- Artículo 17. INCREMENTO SALARIAL.
- Artículo 18. PRIMA DE SERVICIOS
- Artículo 19. PRIMA DE NAVIDAD.
- Artículo 20. PRIMA DE VACACIONES.
- Artículo 21. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.
- Artículo 22. PAGO PROPORCIONAL.
- Artículo 23. FACTORES SALARIALES.
- Artículo 24. SEGURO COLECTIVO.
- Artículo 25. AUXILIO DE RODAMIENTO.
- Artículo 26. RECREACION, DEPORTE Y REALIZACION DE EVENTOS BIENESTAR SOCIAL.
- Artículo 27. SEDE SINDICATO.
- Artículo 28. IMAGEN CORPORATIVA.
- Artículo 29. ACCESO A PROGRAMAS PRODUCTIVOS.

CAPITULO V

OBLIGACIONES RECIPROCAS

- Artículo 30. PROTECCIÓN A LA EMPRESA.

9

- Artículo 31. PARTICIPACIÓN.
- Artículo 32. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO VI
DERECHOS SINDICALES

- Artículo 33. APOORTE SINDICAL..
- Artículo 34. PERMISOS SINDICALES.
- Artículo 35. RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL

CAPITULO VII
OBSERVANCIA Y VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

- Artículo 36. CONTINUIDAD DE DERECHOS.
- Artículo 37. VIGENCIA.
- Artículo 38. NOMBRAMIENTO DE NEGOCIADORES.
- Artículo 39. PERMISOS A NEGOCIADORES.
- Artículo 40. NO REPRESALIAS.
- Artículo 41. APOYO POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS
- Artículo 42. RECONOCIMIENTO CUANDO SE REFIERE AL DERECHO DE LA PENSION DE VEJEZ O SE DECLARE LA PENSION DE INVALIDEZ
- Artículo 43. AUXILIO POR MUERTE
- Artículo 44. OFICINA JURIDICA

9

CONVENCION COLECTIVA 2016 - 2018

SUSCRITA ENTRE EL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE "IFC" Y los trabajadores afiliados al SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL Y SUS INSTITUTOS CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO O DE SERVICIOS PÚBLICOS ESTATALES A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL "SINSERPUBLICOLOMBIA" - SUBDIRECTIVA YOPAL.

En Yopal en las oficinas del IFC siendo las 20:00 horas del día 29 del mes de diciembre de 2015, una vez terminada la etapa de ARREGLO DIRECTO, se reunieron ROBERT JALIL PRECIADO CARDENAS, Subgerente administrativa y Financiero, MARIA NIDIAN LARROTTA, Profesional Oficina Jurídica, OSCAR RODRIGUEZ OSPINA, Jefe Oficina de Planeación, HUGO ALFONSO ARCHILA, Gerente, designados para la negociación mediante oficio, en representación del INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE

Y por parte de la COMISION NEGOCIADORA SINSERPUBLICOLOMBIA SUBDIRECTIVA YOPAL NANCY ARRIGUI GUENIS, ROBERTO ANTONIO RAMÍREZ ÁLVAREZ Y JOSÉ BLADIMIR NAVARRO CALDERÓN, designados como negociadores todos miembros de SINSERPUBLICOLOMBIA Subdirectiva Yopal y el señor JESÚS ELKIN RODRÍGUEZ, Asesor de la CGT, Organización de primer grado y la Sra. MARIA CRISTINA BARRAGAN RIOS, designada como secretaria de la Negociación. Con el fin de celebrar LA SIGUIENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO para la vigencia 2016-2018:

CAPITULO I

GENERALIDADES Y DEFINICIONES CONTRACTUALES

Artículo 1. PARTES CONTRACTUALES: La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga por una parte al Instituto Financiero de Casanare "IFC", o cualquier otra razón social o denominación que hacia futuro acoja y en el texto de éste instrumento se denominará el "IFC" y por la otra los trabajadores afiliados al SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL Y SUS INSTITUTOS CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO O DE SERVICIOS PÚBLICOS ESTATALES A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL "SINSERPUBLICOLOMBIA" - SUBDIRECTIVA YOPAL.

Parágrafo: En caso de cambio de nombre, razón social, enajenación total o parcial, transformación que genere una sustitución patronal, el IFC, se compromete a que en la nueva entidad se respetarán los contratos de trabajo y los trabajadores pasarán a ser trabajadores de esta entidad, en igualdad de condiciones como las que tiene el IFC, sin consideración a cuantas veces quieran realizar esta clase de cambios en esta Empresa.

Artículo 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL: El IFC reconocerá al SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL Y SUS INSTITUTOS CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS, EMPRESAS INDUSTRIALES, COMERCIALES, EMPRESAS SOCIALES DEL

ESTADO O DE SERVICIOS PÚBLICOS ESTATALES A NIVEL NACIONAL, DEPARTAMENTAL O MUNICIPAL "SINSERPUBLICOLOMBIA" con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 0113 del 18 de Marzo de 2004 SUBDIRECTIVA YOPAL o la Razón Social que posteriormente adoptare, como representante legal de los trabajadores que así lo quisieren y de sus afiliados; para todos los efectos de aplicación de normas que señale el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales, y las normas que se acuerden del presente pliego de peticiones; Igualmente, reconoce y acepta la asesoría que el Comité y/o Directiva o Subdirectiva de este sindicato, que tenga de la Federación y Confederación a las cuales se halle afiliado, y se ceñirá en las relaciones con sus trabajadores a lo dispuesto en los convenios, recomendaciones y legislación de la OIT, Constitución Política de Colombia, a los principios generales del derecho laboral y en general, a las normas que consagran los derechos y garantías de los trabajadores en lo concerniente a la libertad sindical y negociación colectiva.

Parágrafo: Para efectos de la presente convención Colectiva de Trabajo, queda prohibida toda clase de discriminación por razones sindicales, ideológicas, políticas, de profesión o clase social. Todo acto discriminatorio por parte de los directivos del Instituto Financiero de Casanare IFC, se considerará como persecución sindical, por parte del directivo que lo cometiere. Se establecen como actos discriminatorios los siguientes:

Obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores a "SINSERPUBLICOLOMBIA" Subdirectiva Seccional Yopal - Casanare, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo. Así mismo, el Sindicato se compromete a respetar el derecho de asociación negativo de los trabajadores, es decir a no constreñir ni presionar a los trabajadores del IFC a afiliarse al sindicato.

Despedir, sancionar o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores del Instituto Financiero de Casanare IFC, en razón de sus actividades sindicales, sin perjuicio de las justas causas legales, reglamentarias y convencionales para despedir al trabajador y que la empresa conserva en su integridad, como poder subordinante. Para todos los efectos, se entenderá como actividad sindical la que se derive directamente de una acción en beneficio del sindicato, debidamente justificada y bajo el principio de la buena fe. Así mismo, se entenderá que no se afecta el principio del IUS VARIANDI en favor de la Empresa.

Negarse a negociar las peticiones presentadas en forma legal y oportuna por "SINSERPUBLICOLOMBIA", Subdirectiva Seccional Yopal.

Impedir u obstaculizar directa o indirectamente el ingreso de los trabajadores del Instituto Financiero de Casanare IFC a "SINSERPUBLICOLOMBIA". Obligar directa o indirectamente a los trabajadores de la Empresa a retirarse de "SINSERPUBLICOLOMBIA".

Imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores por causa o motivos exclusivos de la condición sindical, ideológica o política de éste.

Artículo 3. ALCANCE: La Convención Colectiva de Trabajo fijará durante su vigencia, las Condiciones que regirán los contratos con los trabajadores oficiales del Instituto Financiero de Casanare y de aquellos a quienes conforme a la ley se les deben extender los beneficios de la Convención Colectiva; incorporándola en su totalidad en los contratos individuales de trabajo.

9

Artículo 4. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES: Para facilitar las relaciones laborales y la solución de los conflictos de trabajo con los trabajadores del IFC, el empleador y la organización sindical creará un comité de relaciones laborales conformado por dos representantes del IFC y dos representantes de la organización sindical, el cual tendrá las siguientes funciones:

- a. Conocer de las presuntas violaciones a la convención colectiva de trabajo que no hayan sido resueltas directamente por la administración a juicio del trabajador.
- b. Conocer sobre las propuestas de la administración en materia de capacitación y traslados a fin de escuchar sus recomendaciones o propuestas y presentar alternativas de solución.
- c. Frente a las situaciones administrativas generadas por la alteración del clima organizacional o ambiente de trabajo, este comité abordará dichas reclamaciones, sean estas individuales o colectivas presentadas por los trabajadores y se procederá de conformidad al literal "c" de este artículo. A los representantes de los trabajadores principales de este comité, se les reconoce el fuero sindical, dicha designación de estos representantes se hará teniendo en cuenta su idoneidad, transparencia y responsabilidad frente al actuar con la administración.

Parágrafo: Los representantes de los trabajadores principales de este comité, perderán tal calidad o representación, en caso que sobre estos medie queja o denuncia por los hechos materia del presente artículo.

- d. Conocer y conceptuar en los casos de despido de un trabajador por justa causa y aplicación de sanciones, conforme a los siguientes procedimientos:
 - Cuando un trabajador incurra en faltas consideradas como graves para su despido por justa causa al tenor de lo dispuesto en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y disposiciones laborales aplicables a los trabajadores oficiales, el empleador citara al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos. Cuando para determinar el alcance de la responsabilidad del trabajador en la comisión de la falta violatoria del contrato de trabajo, se haga necesario o aconsejable adelantar una previa auditoria, inventario o una verificación contable, el término anterior correrá a partir de la fecha en que se termine esta investigación sin exceder quince días (15) calendario.
 - El trabajador en la diligencia de descargos estará acompañado de dos delegados de la organización sindical a la cual pertenezca si esta afiliado; si no se hallare afiliado podrá solicitar a la organización sindical el acompañamiento de dos delegados designados.
 - El funcionario que adelante por competencia la diligencia de descargos convocará al comité de relaciones labores para que evalúe las pruebas y los descargos y conceptuará. Si no considera probados los hechos o si considera que no son constitutivos de la justa causa invocada por el empleador el comité podrá recomendar la practica de otras pruebas que en todo caso se practican dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

g

- Evaluadas las pruebas ordenadas por el comité y si se hallare plenamente probada la falta constitutiva de justa causa para la terminación del contrato recomendará la terminación del contrato de trabajo, o podrá recomendar la aplicación de una sanción disciplinaria si el alcance de la falta no constituye justa causa para la terminación del contrato o el correspondiente archivo de la diligencia.

Si la decisión de este no fuere finalmente favorable, el Gerente quedará en libertad de actuar dentro del marco de su competencia. La determinación que se adoptare sin la observancia de este trámite no producirá ningún efecto.

En caso que se compruebe el despido ilegal o sin justa causa del trabajador, este tendrá derecho a que se le reintegre al cargo que desempeñaba o a otro de igual categoría y al pago de los salarios y prestaciones correspondientes al tiempo que estuvo cesante, caso en el cual se considerará que no hubo solución de continuidad.

El comité se conformará dentro de los 30 días (treinta) siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

Parágrafo 1. Los delegados del empleador serán designados por el gerente y los de los trabajadores serán designados en Asamblea General de la subdirectiva Yopal de SINSERPUBLICOCOLOMBIA. Los delegados de que trata este parágrafo tendrán sus respectivos suplentes.

Parágrafo 2. Este comité no sustituirá en ninguna de sus funciones las que la Ley establece para el Comité de Conciliación de la empresa.

Parágrafo 3. Dentro del término improrrogable de 2 meses contado a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, el Comité de relaciones laborales, deberá tener aprobado un reglamento de funciones que comprenda además de las funciones asignadas en la Convención Colectiva anterior los procedimientos y mecanismos necesarios para su efectiva operatividad.

CAPITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 5. SERVIDORES PUBLICOS DEL IFC: Los servidores públicos vinculados al IFC, por su carácter de Empresa Comercial y de Gestión económica del Departamento de Casanare, serán por regla general trabajadores oficiales siendo la excepción los empleados públicos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º del decreto 3135 de 1968.

La cláusula de reserva y plazo presuntivo, se aplicará a los contratos de trabajo a término definido, pero no se aplicará a los contratos de trabajo a término indefinido.

Artículo 6. FORMA DE VINCULACIÓN. Los trabajadores oficiales estarán vinculados al IFC por un contrato de Trabajo y los empleados públicos por una relación legal y reglamentaria, conforme a las disposiciones que en cada caso los regule.

Artículo 7. MODALIDADES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO-ESTABILIDAD: Los trabajadores oficiales que a la fecha de la presentación del pliego de peticiones, que

9

hayan cumplido dos (2) años o más de servicio quedaran vinculados mediante contratos de trabajo de duración indefinida.

Lo anterior también aplicará para aquellos trabajadores oficiales que en su momento cumplan o superen este término de tiempo.

Parágrafo 1. Los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales solo podrán darse por terminado por justa causa previamente comprobada, previa observancia de lo establecido en el artículo cuarto de la presente convención colectiva y su inobservancia comporta el restablecimiento pleno del contrato de trabajo.

Parágrafo 2. El IFC determinará como causa para la terminación de los contratos de trabajo de sus Trabajadores Oficiales el resultado de la evaluación de desempeño siempre que esta arroje una calificación deficiente o negativa de acuerdo a los parámetros establecidos en el instrumento de evaluación aplicable a la empresa y la misma sea reiterativa. Si el resultado es negativo o deficiente la empresa diseñará un plan de mejoramiento para el trabajador y si este a la siguiente evaluación reincide en su calificación deficiente o negativa esta se considerará como causa para dar por terminado su contrato sujeta al trámite definido en el artículo cuarto (4) de la presente convención colectiva. La empresa aplicara anualmente el instrumento de evaluación.

Se entiende como evaluación anual la sumatoria de todas las evaluaciones parciales que se efectúen durante el año. Si la sumatoria final es inferior a 60% o 60 puntos sobre la base de 100% o 100 puntos se considera que el trabajador no superó la evaluación.

Parágrafo 3. El IFC en un término de 90 días a partir de la aplicación de la convención colectiva, contratará una consultoría para que diseñe un instrumento de evaluación aplicable a la empresa y que permita valorar las competencias laborales de los trabajadores del IFC, acorde a sus necesidades de expansión, modernización o reorganización interna producto del crecimiento económico, proceso de certificación que se desarrolle o desarrollare. El Comité de Relaciones Laborales participará activamente de la elaboración del instrumento de evaluación y así mismo el IFC estará representado por el Gerente o su delegado en la formulación del respectivo instrumento.

Parágrafo 4: El IFC se abstendrá de aplicar parcial o totalmente si existiere, acuerdo, reglamento de trabajo, resolución o directiva que desmejore, desconozca o excluya la aplicación de la presente cláusula y sus párrafos a sus trabajadores.

Parágrafo 5. A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo el IFC ajustara el código, grado y escala salarial a la trabajadora María Constanza Niño de acuerdo a las actividades asignadas a la fecha de la presentación del pliego de peticiones.

Artículo 8. JORNADA LABORAL: El IFC continuara aplicando la jornada laboral establecida a la fecha para los trabajadores oficiales de 40 horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

Artículo 9. TRABAJO SUPLEMENTARIO Y VIÁTICOS: El IFC reconocerá y pagará a los trabajadores oficiales las horas extras o trabajo suplementario que laboren por necesidad del servicio y debidamente autorizados, de conformidad con las disposiciones sobre la materia aplicables a los trabajadores oficiales.

9

De la misma manera reconocerá y pagará los gastos de viaje y/o viáticos por desplazamientos fuera de su domicilio laboral.

Artículo 10. REESTRUCTURACIÓN: En el evento en que el IFC llegare a adelantar algún proceso de reestructuración y previamente al estudio que la soporte, informará a la subdirectiva sindical para que si lo considera pertinente emita las recomendaciones que considere oportunas, sin que estas recomendaciones limiten la autonomía de la entidad para adelantarla.

Artículo 11. REUBICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN: El IFC elaborará un diagnóstico, estudio y propuesta para adoptar la nomenclatura, perfiles y escala salarial de las distintas categorías de empleos que ocupan los trabajadores oficiales del Instituto, así como su reubicación. En ningún caso el IFC con ocasión de la nueva estructura de cargos, clasificación y calificación de empleos desmejorará a los trabajadores oficiales, la organización sindical presentará a la Administración una propuesta para lo aquí contemplado.

Parágrafo 1: Siempre que el IFC determine trasladar, reubicar, modificar o agregar funciones a un trabajador oficial, deberá realizar un análisis técnico que contemple como mínimo el análisis de competencias laborales y su respectivo incremento salarial si es pertinente, este análisis lo realizará el jefe de personal, el cual será presentado al trabajador con el fin de justificar el motivo de su traslado, garantizando que los puestos de trabajo cuenten con los trabajadores más idóneos para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. En ningún caso se desmejorará a los trabajadores oficiales del IFC.

Artículo 12. OCUPACION DE VACANTES: Cuando el IFC cree nuevos cargos y/o exista una vacante, o se cambie el grado de los existentes se realizara un proceso de selección donde se dará igualdad de oportunidades a todos aquellos que quieran acceder a estos cargos, cuando se requiera de vinculación de nuevo personal se tendrá en cuenta el manual de requisitos y competencias para cada cargo.

Quando el IFC, requiera vincular nuevos trabajadores oficiales, se dará igualdad de derechos a los trabajadores que reúnan los requisitos mínimos exigidos para el cargo como son antigüedad, capacidad y conocimiento en el desempeño de las funciones del cargo que se va a proveer, estudios realizados y reconocidos sean estos universitarios, técnicos, tecnológicos, y cursos realizados por el trabajador.

Para dar cumplimiento a lo anterior el IFC, comunicará a todo el personal, fijando comunicaciones en las carteleras con 5 días de antelación y recibirá inscripciones del personal.

Parágrafo 1: El IFC se compromete a que en caso de presentarse una vacante por fallecimiento del trabajador, dicha vacante sea cubierta con uno de los familiares en primer grado de consanguinidad, del trabajador fallecido o por su cónyuge o compañero o compañera permanente supérstite.

Parágrafo 2: Si ninguno de los familiares cumpliere los requisitos para acceder al cargo, se promocionará a uno de los trabajadores de la Empresa siempre y cuando cumpla con los requisitos para el cargo.

Parágrafo 3: los requisitos para contratar al trabajador serán los mismos con los que laboraba la persona fallecida.

g
AY
4

CAPITULO III

BIENESTAR SOCIAL

Artículo 13. SALUD PARA LOS TRABAJADORES: El IFC reconocerá y pagará a los servidores públicos nueve (9) días de salarios diarios mínimos legales mensuales vigentes por día como viáticos, cuando sean remitidos fuera del Departamento por la EPS y/o ARP a la que se encuentre afiliado en los casos de exámenes, tratamientos médicos y valoraciones salvo el caso de hospitalización, hasta por cuatro (4) veces al año cuando su estadía no sobrepase diez (10) días cada una de ellas.

Parágrafo 1: El IFC reconocerá adicional a lo ya establecido y para casos de enfermedades terminales a sus trabajadores el equivalente a diez (10) días más de salarios diarios mínimos legales mensuales vigentes incluido el tiempo de la hospitalización.

Parágrafo 2: Para hallar los días a pagar al trabajador oficial, se tendrán en cuenta los días que dure la remisión, más un día.

Artículo 14. CRÉDITOS PARA LOS TRABAJADORES: El IFC otorgará a los trabajadores de su planta de personal, créditos de acuerdo a las siguientes condiciones:

LINEA DE CREDITO: CRÉDITOS DE LIBRANZA.

A. VIVIENDA

Destinación	Monto Hasta	Plazo Hasta	Tasa de Interés
Compra de vivienda nueva o usada, Mejoramiento de Vivienda y/o construcción en sitio propio	Según Capacidad de pago	15 años	7.2 % N.A.

Amortización: Mensual
Garantía: Personal para créditos menores o iguales de 80 SMMLV y Real (hipotecaria) para los créditos que excedan este valor.
Forma de Pago: Descuento de Nómina IFC (libranza)
Restricciones: Sólo para trabajadores oficiales con contrato a término indefinido.
 El endeudamiento no puede superar el 50% del salario del trabajador.

Sus requisitos serán:

1. Diligenciar formato de solicitud de crédito.
2. Consulta Centrales de Riesgo (la cual aplicará solo para análisis de capacidad de endeudamiento).
3. Fotocopia de la cedula de ciudadanía
4. Copia de la escritura
5. Certificado de tradición y Libertad con vigencia no inferior a un mes
6. Avaluó comercial para la compra de vivienda nueva o usada.
7. Contrato de promesa de compra venta para la compra de vivienda.

8. Certificado de cumplimiento de la constitución de todas las garantías, por parte de la Oficina Asesora Jurídica.

B. LIBRE DESTINACION

Actividad	Monto Hasta	Plazo Hasta	Tasa de Interés
Libre destinación	Según Capacidad de pago	7 años	8.4% N.A.

Requisitos:

- Ser funcionario de planta o nómina del Instituto Financiero de Casanare.
- Antigüedad mínima de 6 meses de vinculación al IFC.
- Ser mayor de 18 años.

Documentos que se deben presentar:

- Copia de la cedula de ciudadanía
- Certificación Laboral: Tipo de contrato, ingreso mensual, cargo que desempeña, fecha de ingreso. Dicha certificación debe ser original y no puede tener una vigencia superior a treinta (30) días.
- Diligenciar formato de solicitud de crédito
- Autorización de descuento a través de libranza
- Ultimo desprendible de pago.
- Consulta Centrales de Riesgo (la cual aplicará solo para análisis de capacidad de endeudamiento).

Parágrafo 1: Para acceder a un nuevo crédito de libranza se deberá tener cancelado, mínimo el 60% de total de las cuotas del crédito vigente.

En ningún caso, se otorgará crédito cuando la cuota mensual a pagar por parte del trabajador supere el 50% de su salario.

Los saldos de los créditos existentes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, se re liquidaran con la tasa actual aprobada y los plazos pactados.

LINEA DE CREDITO: CRÉDITO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL IFC.

Actividad	Monto Hasta	Tasa de Interés
Crédito Educativo Para Los Hijos De Los Trabajadores Oficiales Del IFC	100% valor de la matrícula (12 semestres)	7.2 % N.A.

Condiciones:

a) **Pregrado.** Los postulantes a crédito para programas de pregrado deben reunir los siguientes requisitos:

1. Ser Colombiano(a) de nacimiento.

6

ADY

2. Certificar que ha sido admitido por una institución de educación superior oficialmente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional, cuyos programas académicos tengan registro calificado para el municipio donde se imparte el programa y que se encuentre referenciado por el SNIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior), especificando el programa académico, periodo a cursar y valor de la matrícula.
3. A partir del segundo semestre se deberá acreditar un promedio de notas no inferior a tres punto dos (3.2), correspondientes al periodo académico anterior.
4. Presentar un codeudor solidario si la solicitud de crédito es menor a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, y codeudor con finca raíz si la solicitud de crédito en el periodo académico es de más de siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).
5. Presentar los documentos de postulación o renovación, que acreditan el cumplimiento de los requisitos exigidos, con fecha de expedición no mayor a sesenta (60) días en el momento de la radicación. Se exceptúan los documentos que siendo expedidos en fecha anterior no son susceptibles de modificación en el tiempo.
6. Los postulantes a créditos de sostenimiento deberán estar admitidos o cursando un programa de pregrado presencial fuera del lugar de residencia, bien sea a nivel municipal o departamental.

b) postgrado. Los profesionales graduados deben reunir los siguientes requisitos:

1. Presentar certificado de notas acumulado del pregrado, el promedio de la carrera no podrá ser inferior a tres punto cinco (3,5).
2. Estar admitido en una institución de educación superior oficialmente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional, cuyos programas académicos tengan registro calificado para el municipio donde se imparte el programa y que se encuentre referenciado por el SNIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior), especificando el programa académico, periodo a cursar y valor de la matrícula. Si los estudios se realizan en el exterior, se deberá anexar certificación del consulado del país respectivo, en la que se legitime que la Universidad y programa se encuentran debidamente acreditados.
3. A partir del segundo semestre se deberá acreditar un promedio de notas no inferior a tres punto cinco (3.5), correspondientes al periodo académico inmediatamente anterior.
4. Presentar un codeudor solidario si la solicitud de crédito es menor a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, y codeudor con finca raíz si la solicitud de crédito en el periodo académico es de más de siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Para los créditos que fueren aprobados con garantía codeudor solidario, y una vez realizadas las renovaciones, el monto total de saldo de capital supere los 45 S.M.M.L.V., se deberá presentar codeudor con finca raíz, para acceder a nuevos recursos de crédito.

DOCUMENTOS NECESARIOS PARA SER BENEFICIARIO DE UN CREDITO EDUCATIVO.

Pregrado:

1. Formulario de solicitud de crédito debidamente diligenciado.

G

AX

2. Fotocopia del documento de identidad legible y ampliada al 150%. Si no tiene el documento de identidad presentar certificación original expedido por la Registraduría.
3. Fotocopia del acta de grado o del diploma de bachiller.
4. Informe individual de resultados del examen de Estado ICFES para ingreso a la Educación Superior en original o una impresión de la página de internet.
5. Constancia o documento equivalente en original, expedida por la institución de educación superior que contenga la siguiente información: Admisión del estudiante o periodo que se está cursando, valor de la matrícula y programa académico.
6. Certificado de notas promedio acumulado, no inferior a tres punto dos (3.2), para la solicitud de crédito a partir del segundo semestre.
7. Autorización y recibo de pago de derechos para consulta y reporte de Centrales de Riesgo e información financiera (excepto los menores de edad).
8. Los estudiantes menores de edad deben presentar fotocopia del documento de identidad legible y ampliada al 150% del representante legal o tutor.

Postgrado:

1. Formulario de solicitud de crédito debidamente diligenciado.
2. Formulario del codeudor con los documentos que acrediten la información solicitada.
3. Fotocopia del documento de identidad legible y ampliada al 150%. Si no porta el documento de identidad presentar certificación original expedida por la Registraduría.
4. Fotocopia del acta de grado o del diploma de pregrado.
5. Constancia o documento equivalente en original, expedida por la institución de educación superior que contenga la admisión del estudiante, valor de la matrícula por semestre o periodo a cursar y programa académico.
6. Certificado del promedio acumulado de notas del pregrado mínimo tres punto cinco (3.5).
7. Certificado de notas promedio, no inferior a tres punto cinco (3.5), para la solicitud de crédito a partir del segundo semestre.
8. Autorización y recibo de pago de derechos para consulta y reporte ante la central de riesgo de información financiera.

REQUISITOS DEL CODEUDOR.

1. Tener domicilio en el país.
2. Ser mayor de 18 años y menor de 60 años.
3. Demostrar ingresos iguales o superiores a dos (2.0) SMMLV por cada crédito afianzado. En caso de ser pensionado, demostrar ingresos diferentes a los de la pensión.
4. Que su nivel de endeudamiento no supere el 50% de sus activos en el momento de la postulación.
5. Que sus ingresos netos sean como mínimo de un (1.0) SMMLV.

DOCUMENTOS QUE DEBE ANEXAR EL CODEUDOR:

SI ES INDEPENDIENTE, deberá anexar:

1. Formulario de codeudor de crédito debidamente diligenciado.

G

AK

2. Fotocopia de la cedula de ciudadanía legible y ampliada al 150%. Si no tiene el documento de identidad presentar certificación original expedido por la Registraduría.
3. Certificación de Ingresos, expedido por un contador, con sus respectivos soportes y balances a corte del último trimestre.
4. Fotocopia de la tarjeta profesional y el certificado de antecedentes disciplinarios vigentes del Contador.
5. Declaración de renta del año anterior (si declara) o certificación de no declarante.
6. Si la solicitud requiere de codeudor con finca raíz: Anexar fotocopia de escritura pública de un bien inmueble con el certificado de libertad y tradición original actualizado, libre de todo gravamen y que no registre afectación al dominio.
7. Autorización y Recibo de pago de derechos para consulta y reporte ante las Centrales de riesgo e información financiera.

SI ES EMPLEADO, deberá anexar:

1. Formulario de codeudor de crédito educativo.
2. Fotocopia de la cedula de ciudadanía legible y ampliada al 150%. Si no tiene el documento de identidad presentar certificación original expedido por la Registraduría.
3. Certificación laboral que indique cargo, sueldo, fecha de ingreso y/o tipo de contrato anexando desprendibles de nómina de los últimos tres meses.
4. Declaración de renta del año anterior (si declara) o certificación de no declarante.
5. Si la solicitud requiere de codeudor con finca raíz: Se debe anexar fotocopia de escritura pública de un bien inmueble con el certificado de libertad y tradición original actualizado, libre de todo gravamen y que no registre afectación al dominio.
6. Autorización y Recibo de pago de derechos para consulta y reporte ante las Centrales de riesgo e información financiera.

REQUISITOS PARA RENOVAR CREDITO EDUCATIVO.

Para renovar Semestral o anualmente el crédito educativo, tanto el beneficiario como el codeudor, deberá cumplir con lo siguiente:

1. Estar cursando el programa académico para el cual se le otorgó el crédito educativo en la Institución de Educación Superior.
2. Tener un promedio mínimo de tres punto dos (3.2) para pregrado y tres punto cinco (3.5) para postgrado, correspondiente al semestre cursado inmediatamente anterior.
3. Actualizar la documentación del codeudor o presentar nuevo codeudor.

DOCUMENTOS PARA RENOVAR CREDITO EDUCATIVO.

El beneficiario deberá presentar:

1. Formulario de renovación debidamente diligenciado.
2. Constancia o documento equivalente en original expedido por la universidad que contenga la siguiente información: Programa académico, periodo a cursar, valor de la matrícula.
3. Certificado original de notas del periodo cursado.

9

PLAZO Y AMORTIZACIÓN

El plazo máximo para amortizar el capital e intereses será el doble del tiempo financiado, para los créditos de pregrado y postgrado. Si el beneficiario desea un menor plazo al establecido, lo solicitará, tendrán periodo muerto, que es el que transcurre desde el momento del primer desembolso hasta el inicio de la causación de intereses, una vez culminado el periodo muerto, se consolidará el saldo del crédito para determinar la amortización, o según sea el caso, así:

Para pregrado:

1. El periodo muerto ira hasta un año después del último periodo financiado por el Fondo para quienes hayan cursado programas académicos iguales o superiores a tres (3) años; y
2. El periodo muerto ira hasta Seis (6) meses después del último periodo financiado para quienes hayan cursado programas académicos inferiores a tres (3) años.

Para postgrado:

1. El periodo muerto ira hasta Un año después del último periodo financiado por el Fondo para quienes hayan cursado programas académicos iguales o superiores a dos (2) años; y
2. El periodo muerto ira hasta Seis (6) meses después del último periodo financiado para quienes hayan cursado programas académicos inferiores a dos (2) años.

PARAGRAFO. La causación de intereses e inicio de la amortización iniciara de forma inmediata en los créditos que se suspendan definitivamente, por causales diferentes a la culminación del programa académico, y en los que se presente solicitud expresa del deudor.

Parágrafo General: En todos los casos los créditos serán aprobados por el gerente de la entidad, sin importar montos o plazos.

Artículo 15. CAPACITACIÓN: El IFC desarrollará un plan de Capacitación para los servidores públicos, con el objeto de mejorar su desempeño para lo cual se estimulara la formación en dos modalidades, educación para el trabajo y desarrollo humano y educación superior (esta incluye especializaciones, maestrías, doctorados, etc.) modalidades que se estimularan así:

Educación para el trabajo y desarrollo humano: El IFC patrocinará la capacitación de sus trabajadores por el SENA o cualquier otra Institución con sede en el Departamento, en áreas que sean afines con las funciones que desarrolla el trabajador.

Educación Formal: El IFC patrocinará a los servidores públicos por una sola vez y proporcionalmente este tipo de educación en instituciones públicas o privadas dentro o fuera del Departamento, siempre y cuando la misma sea afin con el objeto de la empresa o las labores desarrolladas, así:

9

[Handwritten signature and scribbles]

Para los servidores públicos que devenguen menos de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, el IFC asumirá el 70% (setenta por ciento) del valor de la matrícula:

Para los servidores públicos que devenguen más de tres salarios mínimos legales mensuales vigentes y menos de seis salarios mínimos legales mensuales vigentes, el IFC asumirá el 60% (sesenta por ciento) del valor de la matrícula.

Para los servidores públicos que devenguen más de seis salarios mínimos legales mensuales vigentes el IFC asumirá el 40% (cuarenta por ciento) del valor de la matrícula.

Si la educación se lleva a cabo fuera del Departamento de Casanare, el IFC concederá permiso remunerado hasta por cuatro días al mes por servidor Público.

Parágrafo 1: Para garantizar el acceso a los recursos de capacitación a un número mayor de servidores públicos, se fija como techo máximo de apoyo de valor de matrícula durante el programa de educación por servidor la suma equivalente a QUINCE SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES. El Plan de capacitación se ejecutara hasta agotar los recursos presupuestados para la vigencia y este derecho se perderá por no aprobación del semestre.

Artículo 16. El IFC procurará por un ambiente laboral apropiado que observe las condiciones de seguridad y de adecuadas instalaciones para el desarrollo de las labores por parte de los trabajadores.

CAPITULO IV

SALARIOS, PRIMAS, SUBSIDIOS Y BONIFICACIONES

Artículo 17. INCREMENTO SALARIAL: El IFC, incrementará y pagará a sus servidores públicos, los siguientes incrementos salariales así:

Para el periodo correspondiente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2016 un (1) punto porcentual más por encima del incremento salarial que establezca la Gobernación de Casanare para sus Servidores Públicos:

Para el periodo correspondiente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2017, un (1) punto porcentual más por encima del incremento salarial que establezca la Gobernación de Casanare para sus Servidores Públicos:

Para el periodo correspondiente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de 2018, un (1) punto porcentual más por encima del incremento salarial que establezca la Gobernación de Casanare para sus Servidores Públicos

Parágrafo 1: El IFC, reconocerá y pagará a sus trabajadores oficiales una prima de alimentación por el valor del cinco por ciento (5%) promediado entre el salario mensual más alto y el más bajo de los trabajadores oficiales, el cual se cancelara mensualmente, durante las vigencias del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

Parágrafo 2: El IFC, reconocerá y pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte conforme a lo establecido a nivel nacional, durante las vigencias del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Artículo 18. PRIMA DE SERVICIOS: El IFC Reconocerá y pagará a sus servidores públicos la prima de servicios equivalente a Veinte (20) días de salario, pagadera por una sola vez al año durante los cinco (05) primeros días del mes de Julio, durante las vigencias del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Artículo 19. PRIMA DE NAVIDAD: El IFC Reconocerá y pagará a sus servidores públicos como prima de navidad un (1) mes de salario, pagaderos dentro de los quince (15) primeros días del mes de diciembre.

Artículo 20. PRIMA DE VACACIONES: El IFC Reconocerá y pagará quince (15) días por concepto de prima de vacaciones a sus servidores públicos por año de servicio.

Artículo 21. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS: El IFC Reconocerá y pagará como bonificación por servicios prestados a sus servidores públicos el equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual por cada año de servicio a medida que vaya cumpliendo cada trabajador, durante las vigencias del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Artículo 22. PAGO PROPORCIONAL: Cuando el servidor público no haya servido el año completo al IFC, tendrá derecho al pago proporcional de las primas de que trata esta Convención Colectiva, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes completo de servicio, siempre que hubiese servido al Instituto por lo menos seis (6) meses.

En caso de desvinculación del servicio dichas primas le serán cubiertas proporcionalmente de acuerdo al tiempo servido a razón de una doceava (1/12) parte por mes completo de servicio.

Artículo 23. FACTORES SALARIALES: Para la liquidación de prestaciones sociales y económicas, convencionales y de ley, el IFC tendrá en cuenta los factores salariales estipulados en el Decreto 1045-78 artículo 45 y para liquidar las primas de vacaciones, semestral y de navidad se tendrán en cuenta las doceavas de estas y la doceava de la bonificación por servicios, así como las del subsidio de alimentación, auxilio de transporte y gastos de representación si existieren.

Artículo 24. SEGURO COLECTIVO: El IFC contratará un seguro colectivo de vida para todos sus servidores públicos cuyo riesgo asegurable es de cien salarios Mínimos legales Mensuales vigentes, para cada uno, en los casos de muerte y/o Incapacidad permanente superior al Cincuenta (50%) por ciento, previa certificación del Medico tratante, durante las vigencias del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017 y del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Parágrafo 3: El IFC garantizará que cuando se realice la renovación de la póliza y/o el cambio de aseguradora, se otorgue continuidad de cobertura a los trabajadores que vienen asegurados de la compañía anterior, en iguales condiciones, con los mismos amparos. La continuidad de cobertura implica que cualquier enfermedad, tratamiento

o lesión que se haya diagnosticado o presentado durante dicho periodo, no será considerada como pre-existente, y en caso de presentarse alguna reclamación por siniestro, no habrá lugar a objeción.

Parágrafo 1: En caso de muerte se pagará este seguro a los familiares que designe el servidor o en su defecto a la Esposa (o), Compañera (o) permanente del causahabiente.

Parágrafo 2: Las primas, subsidios y bonificaciones aquí acordadas no excluyen aquellas que la ley determine con posterioridad a la firma de la convención colectiva y en todo caso la empresa pagara las contempladas en la Ley y dará estricto cumplimiento a las normas que rijan para la materia.

Artículo 25. AUXILIO DE RODAMIENTO: Los Servidores Públicos del IFC, que en virtud de sus actividades laborales, deban realizar desplazamientos dentro de la jurisdicción del Departamento, con previa autorización del jefe inmediato y cuya ejecución de labor no sea mayor a un día y en los casos que la entidad no cuente con disponibilidad de transporte, se les reconocerá el pago de un auxilio como gasto de transporte para lo cual el Instituto, anualmente adoptará mediante resolución una tabla con los topes máximos autorizados.

Parágrafo: Anualmente el IFC, dentro de los dos primeros meses de cada año, mediante acto administrativo adoptara la tabla de rodamiento de la respectiva vigencia.

Por ser de mutuo acuerdo y toda vez que ese dinero no es para enriquecer al trabajador, queda pactado que dicho pago no constituye factor salarial ni prestacional. (Artículo 128 C.S.T)

Artículo 26. RECREACION, DEPORTE Y REALIZACION DE EVENTOS BIENESTAR SOCIAL: El Instituto Financiero de Casanare en aras de promover y fortalecer las relaciones laborales e interpersonales, así como el uso racional de los recursos, conformará un comité de bienestar social paritario entre la organización sindical y directivos con el objeto de que a través de éste mecanismo se programen y se ejecuten todos los eventos de recreación, deportes e integración dentro de los conceptos de bienestar social de los trabajadores y para ello se tendrán en cuenta fechas especiales como: día de la mujer, día de la secretaria, día de la familia, día del amor y la amistad, día de los niños, cumpleaños de trabajadores, aguinaldo navideño, entre otras.

El IFC, dará 3 horas de jornada laboral para realizar actividades deportivas coordinadas con la oficina de talento humano, el último viernes de cada mes. A dicha jornada no se le podrá dar un uso diferente al aquí establecido.

Artículo 27. SEDE SINDICATO: El Instituto Financiero de Casanare Garantizará el préstamo del auditorio de la sede administrativa para las asambleas ordinarias y extraordinarias y de junta directiva que programe el sindicato SINSERPUBLICOCOLOMBIA Subdirectiva Yopal, ajustándose a una programación anticipada.

El Instituto Financiero de Casanare facilitará una oficina para la sede del sindicato en las instalaciones de la empresa, en un término no mayor de 6 meses a la entrada en vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

9

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'AB'.

Artículo 28. IMAGEN CORPORATIVA: Como política institucional la entidad promoverá y proporcionará a sus trabajadores vestido de labor con el fin de mejorar la imagen corporativa de la empresa.

EL IFC, suministrara a más tardar el 30 de marzo de cada año 5 camisas con imagen corporativa de buena calidad, tanto para el personal femenino como al personal masculino.

Artículo 29. ACCESO A PROGRAMAS PRODUCTIVOS: El Instituto dará prioridad a los trabajadores sindicalizados del IFC o una asociación debidamente legalizada conformada por estos, para el acceso a programas productivos como créditos de compra de tierras y programas de cuentas en participación, para lo cual se acogerán a las condiciones y reglamentación establecidas por el Instituto y la Gobernación de Casanare para el acceso a estos programas.

CAPITULO V

OBLIGACIONES RECIPROCAS

Artículo 30. PROTECCIÓN A LA EMPRESA: Los órganos de Dirección del IFC se comprometen a que las políticas que tracen para la Empresa como instrumento de apalancamiento y desarrollo de los diferentes sectores productivos del Departamento serán las mejores en el marco de nuestro Estado Social de Derecho y se realizaran consultando el interés general, el crecimiento económico, la generación de empleo y permanencia de la misma en el tiempo sirviendo a todos los habitantes del Departamento sin distinción de raza, o creencias religiosas o políticas.

La gerencia del IFC presentara a la junta directiva una propuesta que recoja los planteamientos hechos por el sindicato en este punto, para que allí se estudie su viabilidad y ejecución.

Los planteamientos presentados por la organización sindical son los siguientes.
Los dineros provenientes de recuperación de capital del otorgamiento de créditos independientemente si son de superávit se utilizarán para la colocación de nuevos créditos en los mismos sectores de donde proviene la recuperación.

Los proyectos de cuentas en participación el IFC solo los desarrollará con recursos provenientes del Departamento siempre y cuando este garantice el giro de la totalidad de los recursos requeridos para toda la fase de inversión. Los dineros provenientes de recuperación de proyectos de cuentas en participación se destinarán para la colocación de crédito agropecuario.

El comité de viabilización de créditos del IFC, estará conformado por personal de planta.

El Instituto propenderá por la recuperación de los dineros otorgados en crédito, por lo anterior la condonación de intereses moratorios en ningún caso superara el 50% de los mismos.

Artículo 31. PARTICIPACIÓN: El Gerente del IFC invitará a un representante de los trabajadores designado por la subdirectiva del sindicato a las reuniones de junta directiva cuando se traten temas relacionados con los trabajadores.

9

Artículo 32. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores se obligan a cumplir cabalmente y con la mayor diligencia y compromiso las funciones contractuales encomendadas, así como a promover el buen nombre de la empresa.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. APORTE SINDICAL: El IFC, apropiara una partida denominada aporte sindical de cuatro (4) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, anualmente, a partir del 1 de enero del año 2.013, los cuales se reconocerán y pagarán durante la última semana del mes de Marzo de cada año, cuyos recursos se pondrán a disposición de la tesorería de la subdirectiva sindical SINSERPUBLICOLOMBIA.

Artículo 34. PERMISOS SINDICALES: El IFC concederá los siguientes permisos sindicales:

a. El IFC dará permiso remunerado a la comisión designada por el Sindicato para adelantar la negociación de los pliegos de peticiones por el tiempo que duren las conversaciones, únicamente para las fechas acordadas para la celebración de conversaciones las cuales se realizarán en Yopal.

b. El IFC dará permiso remunerado de un (1) día al mes, a un miembro de la Junta Directiva de la subdirectiva para que desarrolle actividades sindicales. El Sindicato designará y comunicará el nombre del directivo que hará uso de dicho permiso dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes.

c. El IFC dará permiso remunerado a un número de hasta dos (2) trabajadores, para asistir a cursos de capacitación sindical, cursos cooperativos. La designación de dichos trabajadores la realizará la subdirectiva del Sindicato.

d. El IFC dará permiso remunerado a un número de hasta dos (2) trabajadores para asistir a congresos ordinarios y extraordinarios que programen las Federaciones o Confederaciones a las cuales se halle afiliado el Sindicato, hasta dos veces en el año.

e. El IFC dará permiso remunerado de dos (2) horas a todos los trabajadores sindicalizados para que asistan a las reuniones de la Asamblea general ordinaria y extraordinaria cuando sea convocada por la subdirectiva sindical, y siempre que estas no superen tres veces al año. Este permiso solo podrá ser solicitado para las dos últimas horas hábiles de una jornada ordinaria.

f. El IFC dará permiso remunerado a los trabajadores elegidos para asistir a la Asamblea General Ordinaria o extraordinaria del sindicato como delegados oficiales o fraternales, por tres ocasiones durante el año y por termino de hasta dos días para cada ocasión.

g. El IFC dará permiso remunerado de hasta medio día a la Junta Directiva del Sindicato para sus reuniones ordinarias una vez cada dos meses.

h. La empresa concederá permiso a uno de los miembros de la junta directiva para realizar gestión sindical 12 días al año, previa solicitud presentada, y en forma

9

AY

extraordinaria se concederá permiso para gestiones sindicales a un miembro del sindicato previa justificación.

l. El IFC concederá medio día de permiso a los miembros de la Junta Directiva, para la realización de reuniones de junta directiva conforme a lo que contemplan los estatutos.

Parágrafo 1. Los permisos consignados en el presente artículo serán concedidos previa solicitud formulada al IFC con la suficiente antelación y no se otorgarán durante los días preestablecidos por la empresa para actividades como informes, cierres de periodos contables, fiscales y de cartera; y en eventos extraordinarios como procesos de auditoría, evaluaciones, junta directiva y de los entes de control.

Artículo 35. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y DESCUENTO POR BENEFICO CONVENCIONAL: El IFC se obliga a descontar las cuotas sindicales ordinarias a los afiliados al sindicato y a los beneficiarios de la convención colectiva a quienes se extiendan sus beneficios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 471 del CST y Artículo 68 de la Ley 50 de 1990, para lo cual el sindicato deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 400 de CST.

CAPITULO VII

OBSERVANCIA Y VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

Artículo 36. CONTINUIDAD DE DERECHOS: Quedan vigentes todos los artículos, incisos, párrafos de las Convenciones Colectivas anteriores, laudos arbitrales, acuerdos preexistentes. La presente Convención Colectiva de Trabajo regula la totalidad de las relaciones laborales entre la Empresa y el SINDICATO, en cuanto no desmejore las conquistas, derechos adquiridos y demás disposiciones laborales y convencionales que los trabajadores vienen disfrutando.

Parágrafo 1: El Instituto se compromete a editar e imprimir cien (100) folletos de esta Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma de la Convención, los cuales serán entregados al SINDICATO quien los distribuirá a sus afiliados.

Parágrafo 2: En lo concerniente al ARTÍCULO QUINCE ítem EDUCACION FORMAL de la actual convención colectiva de trabajo, el IFC a través del comité de relaciones laborales reglamentará lo concerniente a la adjudicación de auxilios educativos, teniendo en cuenta por lo menos los siguientes puntos: a.) Política de bienestar social, b.) Contraprestaciones de los beneficiarios, c.) Continuidad y d.) Rendimiento académico; lo anterior concatenado con la política de estímulos de bienestar laboral y social que la empresa se compromete a desarrollar.

Artículo 37. VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrá una vigencia por el término de tres (3) años, contados a partir del primero (1) de enero del año dos mil dieciséis (2016) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), pudiendo ser denunciada dentro de los seis (6) meses anteriores a su vencimiento, tiempo dentro del cual el Sindicato podrá presentar Pliego de Peticiones y a que sea negociado dentro de los términos legales.

Las partes se comprometen a ejecutar y cumplir la presente convención de conformidad con los principios fundamentales de que trata el inciso segundo y último del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia

f

EK

En la presente convención colectiva de trabajo se encuentran pactados los mínimos derechos laborales de los trabajadores sindicalizados al servicio del IFC, o el nombre que tome en el futuro.

Parágrafo 1. En caso de duda en la aplicación o interpretación de norma legal o convencional, el IFC aplicará la que sea más favorable al trabajador de acuerdo con los principios generales del CST.

Parágrafo 2: En la presente convención colectiva de trabajo se encuentran pactados los mínimos derechos laborales de los trabajadores sindicalizados al servicio del IFC o de aquellos a quienes se les extienda sus beneficios en desarrollo a lo dispuesto en los artículo 471 del CST.

Artículo 38. El IFC se compromete de ley a nombrar a sus representantes para que negocien el pliego de peticiones que presenten los trabajadores para su estudio y aprobación al IFC, dentro de los términos que para el efecto fija la Ley, a fin de que se inicien las correspondientes conversaciones.

Artículo 39. PERMISOS A NEGOCIADORES: La empresa concederá permiso a los negociadores de SINSERPUBLICOLOMBIA por los días que dure el conflicto colectivo previa presentación del pliego de peticiones.

Artículo 40. NO REPRESALIAS: La empresa se compromete a no tomar represalias contra ningún miembro de la asociación Sindical, ni con los negociadores designados por parte del SINDICATO que actúan en la etapa del arreglo directo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 41. APOYO POR ENFERMEDAD DE LOS HIJOS: Cuando algunos de los hijos menores de edad, de un trabajador de la empresa, sea remitido por la ESE o EPS respectiva, por problemas de salud, fuera del departamento de Casanare, la empresa dará un subsidio permanente equivalente al 15% de un salario mínimo mensual legal vigente, hasta por cinco días y máximo tres veces al año.

El IFC concederá permiso remunerado máximo por tres días.

Artículo 42. RECONOCIMIENTO CUANDO SE REFIERE AL DERECHO DE LA PENSIÓN DE VEJEZ O SE DECLARE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ: Cuando un trabajador de la empresa deba retirarse del cargo por reconocimiento de su pensión de vejez y/o jubilación, o de la pensión de invalidez, se le reconocerá la suma equivalente a dos salarios que esté devengando el trabajador al momento del retiro.

Artículo 43. AUXILIO POR MUERTE: El Instituto Financiero de Casanare reconocerá y pagara 4 smmlv para gastos de sepelio en caso de fallecimiento del conyugue, compañero o compañera permanente, hijos del trabajador afiliado a SINSERPUBLICOLOMBIA. Dicho pago se efectuara con la presentación de la documentación que acredite el fallecimiento y se cancelara dentro de los 8 días siguientes al deceso.

En caso de presentarse el fallecimiento de un trabajador, se le cancelaran a sus beneficiarios la suma de 6 smmlv, dentro de los 10 días siguientes al deceso.

f

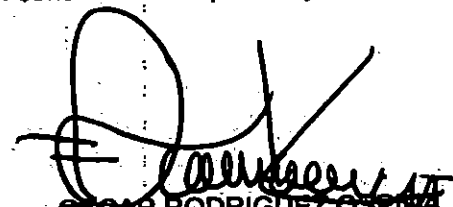
Artículo 44. OFICINA JURÍDICA: con el fin de mejorar los procesos que adelanta la Oficina Jurídica del Instituto Financiero de Casanare; y teniendo en cuenta la inestabilidad laboral de los funcionarios que laboran en esta dependencia, el Instituto se compromete en un término no mayor a 3 meses; a llevar ante la Junta Directiva una propuesta que tienda a modificar la forma de vinculación del profesional de la Oficina Jurídica, pasando de ser de libre nombramiento y remoción a trabajador oficial.


Con lo anterior, se pretende conseguir un mayor compromiso y una mayor responsabilidad de parte de este funcionario en la emisión de conceptos jurídicos y de la defensa de la institución frente al cobro judicial de cartera morosa y a las demandas que se presentan en contra de la misma y que ponen en riesgo sus recursos y su estabilidad.

Siendo las 20:00 horas del día 29 de Diciembre de 2015, se da por terminado el ciclo de negociaciones en la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por el sindicato SINSERPUBLICOLOMBIA Subdirectiva Yopal al INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE, con el fin de elevarlo a convención colectiva de trabajo para la vigencia 2016, 2017 y 2018. En constancia se aprueba y firman los que en ella intervinieron.

POR PARTE DEL EMPLEADOR IFC


HUGO ALFONSO ARCHILA.
Gerente


OSCAR RODRIGUEZ OSPINA
Jefe de Planeación


MARIA TALIAN PARROTA R.
Profesional Oficina jurídica


ROBERT JALIL PRECIADO C.
Subgerente Administrativo y Financiero

POR PARTE DE "SINSERPUBLICOLOMBIA" SUBDIRECTIVA YOPAL


JOSE BLADIMIR NAVARRO C.
Negociador


NANCY ARRIGUI GUERRA
Negociadora


ROBERTO ANTONIO RAMÍREZ A.
Negociador


JESÚS ELKIN RODRIGUEZ
Asesor CGT.


MARIA CRISTINA BARRAGAN RIOS
Secretaria