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

Dirección Territorial de **ANTIOQUIA**
 Inspector de Trabajo **EFREN MADRIGAL RIVERA**
 Número **09**

CIUDAD:	MEDELLIN	FECHA:	05	02	2016	HORA	3:10 P.M.
----------------	-----------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES		
No. IDENTIFICACIÓN	71753198		
CALIDAD	AUDITOR INTERNO		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Calle 16 A SUR No 34 - 950 Medellín		
No TELEFONO	3259000 Ext. 4173	Correo Electrónico	auditoria@clubcampestre.com.co

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	CORPORACION CLUB CAMPESTRE					
Y	Organización Sindical	<input checked="" type="checkbox"/>				
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Turística de Colombia "SINTHOL" Seccional Medellín, Comité Rionegro - Sindicato de Trabajadores de la Corporación Club Campestre "SINTRA CAMPESTRE"					
CUYA VIGENCIA ES	01/01/2016 - 31/12/2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	218	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Regional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				Local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>			No. Folios			

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

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

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

EFREN MADRIGAL RIVERA
EFREN MADRIGAL RIVERA
 (Nombre y firma)

ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES
ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES
 (Nombre y firma)

rad 41066
eol 332100

MARZO 4. 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No.

NO 1700

MEDELLÍN

HORA

05 FEB 2016

Medellín, 5 de febrero de 2016

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Correspondencia

Doctor
GABRIEL JAIME URREGO BERNAL
Director
Ministerio del Trabajo
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
E. S. D.

REFERENCIA: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y REGIMEN ESPECIAL SUSCRITOS ENTRE LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA "SINTHOL" SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE".

CLARA ELENA CANO ARROYAVE, representante legal de la Corporación CLUB CAMPESTRE, acudo ante su Despacho con el propósito de entregarle a usted y a los representantes legales de los sindicatos: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA "SINTHOL" Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE", la Convención Colectiva de Trabajo y el Régimen especial suscritos entre la Corporación CLUB CAMPESTRE y las organizaciones sindicales precitadas, la cual fue pactada para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

Esta Convención Colectiva de Trabajo y Régimen Especial la presento por triplicado, con la siguiente destinación:

1. Dos originales, con la siguiente destinación:

1.1. Uno (1) para MISAEL HERNÁNDEZ, presidente del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONOMICA, HOTELERA Y TURISTICA DE COLOMBIA "SINTHOL".

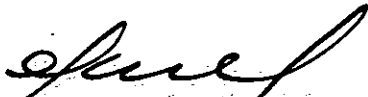
1.2. Uno (1) para LUZ HELENA JARAMILLO, presidente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE

"SINTRACAMPESTRE"

2. Una copia para el Ministerio del Trabajo Regional Antioquia.
3. Una copia para que sea devuelta con la constancia de presentación, indicando el lugar, fecha y hora de la misma.

Adjunto copia del certificado de existencia y representación de la Corporación CLUB CAMPRESTRE.

Atentamente,



CLARA ELENA CANO ARROYAVE
C.C. 43.737.877 de Envigado
Gerente General
CLUB CAMPRESTRE

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2017

En el municipio de Medellín, se reunieron en representación de la Corporación CLUB CAMPESTRE: LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA, ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES y SERGIO RESTREPO FERNANDEZ; en representación del sindicato SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA "SINTHOL": CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ, PEDRO ALONSO GIRALDO y CARLOS MARIO LOPERA; en representación del sindicato SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE": LUZ HELENA JARAMILLO; asesores de las organizaciones sindicales JESÚS ALFONSO RUIZ en representación de la CUT y GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T. en representación de "SINTHOL" Directiva Nacional, con el objeto de suscribir el texto que recoge íntegramente la convención colectiva.

El presente texto consagra la convención colectiva de trabajo que se acordó y la compilación de las que han regido a los sindicato y la empresa.

1. AUMENTO DE SALARIO:

A partir del día 1 de enero del año 2016, la Corporación Club Campestre aumenta el salario básico a cada trabajador beneficiado por la convención, en un **7,5%** por jornada ordinaria diurna máxima legal, quedando como salario mínimo convencional mensual la suma de \$1.077.150

A partir del 1º de Enero del año 2017 el aumento del salario será equivalente al IPC del año calendario 2016 más 0,75 puntos, sobre el salario ordinario mensual de cada trabajador beneficiado por la convención, por jornada ordinaria máxima legal, garantizando que si el incremento del salario mínimo del 2017 es superior, se aplicará este.

2. SALARIO MINIMO:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el salario mínimo de vinculación en la empresa será el equivalente al **90%** del salario mínimo convencional vigente en la empresa, de acuerdo a la categoría u oficio que entre a desempeñar el trabajador, que se pagará durante el periodo de prueba.

Entienden las partes y así lo pactan, que los aumentos de salario y el salario mínimo durante el periodo de prueba se pagará por jornada ordinaria diurna máxima legal.

3. DESCUENTO DEL VALOR DEL AUMENTO DEL SALARIO:

La Corporación Club Campestre procederá a descontar el valor correspondiente a los primeros **20** días del aumento de salario acordado en la presente Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores beneficiarios de la misma, el descuento aquí acordado comprende el valor equivalente a los primeros **20** días de aumento de cada año de vigencia de la convención. Dicho descuento se entregará a las Organizaciones Sindicales **SINTHOL** y **SINTRACAMPESTRE**.

4. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:

El fondo rotatorio de vivienda existente en la Corporación Club Campestre será de **\$303.800.000**, para el primer año de vigencia, para el segundo año de vigencia esta suma se aumentará en el IPC del año

calendario 2016 más un punto, más los intereses que generen los préstamos a los beneficiarios.

Los préstamos se otorgarán en la forma, términos y condiciones que la reglamentación sobre tal particular contempla, debiendo buscarse entidades especializadas en vivienda, tales como el INURBE y semejantes, para que conjuntamente con tales entidades se desarrollen planes de vivienda que beneficien a los trabajadores del Club.

Para la administración de este fondo existe una comisión paritaria integrada por dos representantes de la Corporación y dos representantes de las Organizaciones Sindicales **SINTHOL** y **SINTRACAMPESTRE**.

La empresa contratará por su cuenta una póliza de seguro de vida que ampare el préstamo del trabajador beneficiario.

5. AUXILIO DE ESTUDIO Y BECAS:

Para atender la ayuda de la educación de los trabajadores y los hijos de éstos, el fondo será de **\$101.990.000** para el primer año de vigencia y para el segundo año esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

El valor de las veinte **(20)** becas para estudios universitarios y tecnológicos, para trabajadores y los hijos de éstos, será de **\$661.850** para el primer año de vigencia, cada una por semestre y para el segundo año serán veinte **(20)** becas, la suma anterior se incrementara para el segundo año de vigencia en el IPC del año 2016 más un punto.

Las sumas de este fondo se repartirán por la empresa y el sindicato siguiendo la reglamentación vigente, sin que exista tope salarial máximo para tener derecho a este auxilio convencional, y el mismo

también comprende hijos de trabajadores que cursen preescolar y kínder.

El comité para educación estará compuesto por dos representantes de los sindicatos nombrados por las Juntas Directivas y dos representantes de la empresa nombrados por la Gerencia, el cual tiene la finalidad de vigilar el cumplimiento de esta norma convencional y la reglamentación del mismo.

6. FONDO DE CALAMIDAD Y SALUD:

La empresa destinará la suma de \$44.485.000, para el primer año de vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, las cuales serán pagadas en 12 cuotas iguales por cada año, acumulables, para atender los gastos que sobrevengan a los trabajadores por el concepto de calamidad doméstica, y los causados por concepto de copagos de acuerdo con las normas de Seguridad Social, en el Plan obligatorio de salud (POS), al trabajador y su grupo familiar de acuerdo al estatuto de salud, para lo cual la empresa y el sindicato se deben ceñir en la aplicación de esta prestación a los reglamentos vigentes. No existe tope salarial para ser beneficiario de ésta.

El fondo para calamidad y salud y copagos será administrado por un comité paritario conformado por dos personas nombradas por la empresa y los sindicatos cada uno.

Independiente de ésta existe el fondo de préstamos sin intereses para pagos de salud diferentes al POS por un valor de \$41.230.000, para la primera vigencia y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

Este fondo es sometido a la reglamentación vigente acordada entre la empresa y los sindicatos.

Cuando la empresa efectúe préstamos personales a los trabajadores en temas diferentes a calamidad doméstica, cobrará interés del 8% anual sobre saldo, a quienes devenguen hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, fijados por el ejecutivo nacional, los demás acuerdan el interés con la empresa. El empleado autoriza el descuento del interés junto con el capital.

7. AUXILIO PARA CIRUGÍA:

Cuando se ordene la práctica de una cirugía por la E.P.S. donde esté afiliado el trabajador y su grupo familiar, la empresa paga el 55% de la parte a cargo del trabajador. Este auxilio no constituye salario.

8. AUXILIO PARA LENTES:

Cuando la Seguridad Social recete anteojos a un trabajador, la empresa otorgará un auxilio de \$236.964 para la primera vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

En caso de pérdida de los lentes por accidente de trabajo la Empresa repondrá los mismos.

9. FONDO PARA DEPORTES:

El fondo para deportes será de \$5.750.500 para el primer año de vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto; este fondo tendrá la finalidad de atender y fomentar las actividades deportivas de los trabajadores y será administrado por un comité paritario de la empresa y los

sindicatos, compuesto por dos personas de cada parte.

10. AUXILIOS EXTRALEGALES:

La empresa concederá a los trabajadores beneficiados por esta convención los siguientes auxilios.

a) Cuando ocurra en el hogar del trabajador la muerte de su cónyuge o compañera permanente inscrita en la seguridad social, la empresa le concederá un auxilio económico de \$2.073.435 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto y cinco días de permiso remunerado.

b) Cuando ocurra la muerte de un hijo del trabajador, la empresa le concederá un auxilio de \$2.073.435 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y 3 días de permiso remunerado. Como este auxilio no se da en caso de aborto se requiere certificación médica sobre la viabilidad de la criatura para tener derecho al mismo.

c) Cuando en el hogar del trabajador ocurra la muerte del padre o de la madre del mismo, o la del hermano que dependa económicamente de éste, la empresa le dará un auxilio económico de \$900.550, para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y un permiso de 3 días remunerados, el cual se amplía a 5 días cuando el hecho se presente fuera del Valle de Aburra en caso de la muerte del padre o la madre. Dos días de permiso remunerado en caso de la muerte del hermano, que pueden ser ampliados a juicio del Gerente según el sitio de fallecimiento.

d) Cuando en el hogar del trabajador nazca un hijo, pudiendo ser exigido este auxilio desde el séptimo mes de gestación, previa certificación médica del embarazo, la empresa dará un auxilio de \$805.721 para el primer año de vigencia y para el segundo año de

vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y más 3 días de permiso remunerado. Este mismo auxilio en tiempo y dinero se reconoce cuando se presente aborto después del tercer mes de embarazo, previa certificación del médico tratante. Este auxilio no es compatible con el literal b de este numeral.

e) Cuando el trabajador contraiga matrimonio legal certificado ante la empresa, ésta le reconoce un auxilio de \$805.721 el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, más una semana de permiso remunerado.

f) Cuando fallezca un trabajador al servicio de la empresa, se le concede a los beneficiarios que consagra la ley laboral un auxilio de \$4.739.389 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

Se entiende que los días concedidos son continuos, o sea sin perjuicio de contar entre otros los domingos o festivos que corran durante el permiso.

PARAGRAFO: mientras esté vigente la ley de luto y esta sea más favorable al trabajador, los días de permiso prevalecen sobre los descritos en los literales de este numeral.

11. ALIMENTACIÓN:

La Empresa suministra el servicio de alimentación en desayuno, almuerzo o comida a los trabajadores que deban laborar en horas normales y usuales para tomar alimento. Dicha alimentación será de buena calidad y cantidad variada con vaso de leche al almuerzo y en condiciones normales de aseo y atención.

Durante el primer año de vigencia de la convención se fija en \$3.690 el

valor del salario en especie por alimentación y para el segundo año de vigencia el aumento será el equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE más un punto, en el período Enero 1° del 2006 a 31 de Diciembre de 2006 (IPC de 2006, 4.48% mas 1% sería 5.48%)

Para la vigencia 2016-2017 el valor del salario en especie será de \$ 4.817,85

Esta suma es el valor del salario en especie para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Las partes declaran que al unificar en una cifra igual para todos los trabajadores el valor del salario en especie, ello también implica que todos reciban una misma alimentación como hasta el presente se ha venido otorgando.

12. PRIMA DE VACACIONES:

La empresa pagará por concepto de prima de vacaciones la suma de \$659.680 durante el primer año de vigencia de la convención y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, por cada período de vacaciones, el cual se pagará al momento en que se cubre el valor correspondiente al disfrute de vacaciones.

Esta prima se pagará proporcionalmente al trabajador que se retire voluntariamente de la empresa antes de disfrutar de sus vacaciones, siempre y cuando haya laborado más de 6 meses. Es entendido que la prima de vacaciones aquí mencionada no se imputa a cualquier otro auxilio o prestación que llegare a consagrarse por la ley en el futuro y tenga las mismas características del presente beneficio.

13. PRIMA DE JUBILACIÓN:

Cuando un trabajador al servicio de la Corporación le sea reconocida la pensión de jubilación o de vejez por la seguridad social, y salga a disfrutar de ésta, la Corporación le pagará un auxilio de \$948.290 durante el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, prestación que se pagará al momento de recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales.

Cuando un trabajador se retire para disfrutar la pensión de vejez, se liquidará las cesantías con el último salario, así no hubiesen transcurrido tres meses del aumento.

14. AGUINALDO:

La Empresa pagará como aguinaldo a los trabajadores beneficiados de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que se encuentren vinculados por contrato de trabajo en diciembre de cada año, 31 días de salario básico, además de la prima legal de servicios.

Para tener derecho a esta prestación se requiere que el trabajador haya estado vinculado a la empresa en forma continua durante 6 meses anteriores al primero de diciembre de cada año, sin perjuicio de que se le reconozca proporcionalmente al lapso servido a aquellos trabajadores que hubieren laborado en forma continua un tiempo menor, excepción hecha de los que se encuentren vinculados en período de prueba.

A los trabajadores extras, que reuniendo los requisitos anteriores hayan sido contratados por jornada incompleta, se les dará el aguinaldo en proporción al tiempo efectivamente servido durante el respectivo año.

La anterior prestación convencional no constituye salario.

15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

La empresa pagará las siguientes primas de antigüedad durante la vigencia de la Convención, a los trabajadores que cumplan los años definidos en la siguiente tabla de valores de forma continua.

a) Para los trabajadores que cumplan **5 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$146.475** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

b) Para los trabajadores que cumplan **10 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$265.825** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

c) Para los trabajadores que cumplan **15 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$332.010** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

d) Para los trabajadores que cumplan **20 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$386.260** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

e) Para los trabajadores que cumplan **25 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$771.435** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

f) Para los trabajadores que cumplan **30 años** de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente

convención, se pagara la suma de **\$901.635** y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

g) Para los trabajadores que cumplan **35** años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$941.780** en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

h) Para los trabajadores que cumplan **40** años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de **\$998.200** en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

16. TRANSPORTE:

La empresa pagará el auxilio de transporte, que ordene la Ley, actualmente sin consideración al monto del salario devengado.

Durante la vigencia de la convención la empresa prestará el servicio de transporte como hasta la fecha lo ha venido haciendo, (servicio colectivo a través de bus, buseta, microbús o taxis), para aquellos trabajadores a su servicio que laboran en las instalaciones del Club, después de las 10:00 p.m. en la sede Medellín, en la sede Llanogrande este servicio se prestará a partir de las 8:00 p.m. Servicio que se prestará desde las instalaciones de la empresa, hasta la residencia de cada trabajador que termina su jornada de trabajo en ese lapso.

Para los trabajadores de la sede Llanogrande, se pone en funcionamiento el servicio de transporte desde la portería de la empresa hasta la sede principal, para el ingreso y salida de los turnos así: Ingreso: 7:45 a.m., 10:00 a.m., 12:00 m. Salida: 2:30 p.m., 4:15 p.m., 6:30 p.m. La empresa tratará que en estos horarios esté laborando la mayor parte de personas, y de no ser así podrá efectuarse cambios en este servicio de común acuerdo entre las partes, tema que se tratará en el comité de Quejas y Reclamos, y/o

con los administradores de las respectivas sedes.

El anterior beneficio económico que llégué a recibir un trabajador, a cuenta del servicio de transporte, no constituye salario, ni se integrará a dicho concepto legal para ningún efecto prestacional.

17. ROPA DE TRABAJO:

La Empresa suministrará a los trabajadores ropa de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 11 de 1984. Además, sobre lo establecido por la Ley, se le entregará a los meseros, barman y cajeros una camisa y tres pares de medias en los mismos períodos de la Ley y a los trabajadores de campo y jardineros un par de botas adicionales, que serán entregadas una vez al año con la dotación del mes de agosto.

18. LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS:

Cuando un trabajador al servicio de la Corporación solicite la liquidación parcial de cesantías, la Corporación conforme a las normas legales, hará la correspondiente tramitación ante la Oficina Regional del Trabajo y una vez aprobada dicha liquidación la Corporación procederá a hacer la liquidación y el pago de dichas cesantías parciales, dentro de un término no mayor de 15 días contados a partir de la fecha de dicha aprobación.

19. DETENCIÓN DEL TRABAJADOR:

Acepta la Corporación que cuando un trabajador esté detenido preventivamente, no se terminará el contrato de trabajo por esta

causal, sino después de 120 días de detención.

20. TARJETA DE PAGO:

La Corporación seguirá elaborando las tarjetas de pago de salario con indicación discriminada de lo devengado por distintos conceptos, así como las deducciones a que haya lugar.

21. SUBSIDIO FAMILIAR:

La Corporación afiliará a su personal de trabajadores que tengan derecho al subsidio familiar, a la Caja de Compensación Familiar que en la ciudad de Medellín ofrezca las mejores garantías económicas para los trabajadores en el momento de la firma de la presente Convención (Convención Colectiva de Trabajo 1981 - 1983)

22. INCAPACIDADES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

El Club reconocerá a los trabajadores el valor de los tres primeros días de incapacidad que no paga la seguridad social y del cuarto día continuo en adelante, el club reconocerá al trabajador por cada día de incapacidad, la suma necesaria para llegar a un total del ciento por ciento de su salario básico diario, teniendo en cuenta el auxilio que hace la seguridad social en tales circunstancias.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la seguridad social, se le reconocerá el auxilio de transporte siempre y cuando la incapacidad sea mayor de tres días.

23. COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL:

La empresa tiene establecido y reglamentado este comité de acuerdo con el programa de salud ocupacional que esté vigente en la empresa.

24. JORNADA DE TRABAJO:

Para dar cumplimiento a las dos horas de permiso remunerado que consagra la ley 50 de 1990, la empresa programará con una comisión de dos trabajadores designados por las Juntas de las Organizaciones Sindicales que se reunirán cada dos meses, para programar actividades de recreación, capacitación, deporte y cultura.

25. PERMISO PARA ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COLEGIO:

El permiso para asistir a las reuniones del colegio será imputable a las dos (2) horas de capacitación o recreación que en forma semanal se otorgan para dar cumplimiento a lo estipulado en la Ley 50 de 1.990, presentando la citación por lo menos con dos días de anticipación ante el superior inmediato, excepto aquellos trabajadores que hacen uso de estas dos horas para cursar sus propios estudios, a quienes se les remunera.

26. DIA DE DESCANSO:

Con motivo de las festividades del mes de agosto el Club dará un día de descanso adicional a cada trabajador, que se fijará por la empresa en un lapso de tres meses contados a partir del primero de septiembre de cada año hasta el primero de diciembre del mismo.

27. AUXILIOS Y PERMISOS SINDICALES:

La Corporación Club Campestre, dará a los Sindicatos un auxilio

económico distribuido de la siguiente forma:

a) \$3.580.500 para la primera vigencia y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

b) Permiso remunerado para los trabajadores de la Empresa, que sean designados Presidentes de los sindicatos nacional y/o presidentes de las Subdirectiva(s), o para quienes éstos designen, de (45) horas mensuales, para ser distribuidas entre éstos, durante la vigencia de la Convención, horas que no son acumulables y se emplean para diligencias de carácter sindical.

c) Permiso remunerado a 10 miembros de la Junta Nacional, Juntas subdirectivas y Comités seccionales de los sindicatos para que asistan a la reunión mensual, de la Federación o Confederación a la cual sean afiliados los sindicatos, al igual que el permiso requerido para cuando la misma cite asamblea extraordinaria a los miembros principales de las Juntas directivas. Además, la CORPORACIÓN concederá permiso remunerado a los miembros suplentes de las Juntas de las Subdirectiva(s) de los sindicatos para que asistan hasta ocho (8) reuniones al año convocadas por la Federación o Confederación a la cual se encuentren afiliados los Sindicatos.

d) El CLUB dará permiso remunerado de 1.350 horas por cada año de vigencia de la Convención, hasta para cuatro (4) trabajadores, siempre y cuando en cada circunstancia sólo asistan hasta dos (2) trabajadores, para concurrir a cursos de capacitación sindical al igual que para foros, seminarios, conferencias y semejantes organizados por la federación o confederación, a la que estén afiliados los sindicatos. Los cuatro (4) trabajadores deben ser designados por las Juntas directivas o Subdirectivas de los sindicatos.

e) EL CLUB dará permiso remunerado a los miembros de las

juntas de las subdirectivas, a los dos miembros de la comisión de quejas y reclamos y hasta dos miembros de la junta directiva nacional para asistir a las reuniones ordinarias de la misma una vez por semana intercalados, una a los miembros de las subdirectivas de Medellín y otra a los miembros de las Subdirectiva de Rionegro, para cada participante a partir de las 2 p.m. Así, mismo dará permiso remunerado de cuatro (4) horas hombre, para cada reunión extraordinaria, hasta dos veces en caso determinado, se contarán horas mes calendario.

f) Para asistir a congresos sindicales por el tiempo que éstos duren, según su reglamentación se dará permiso al número de trabajadores que de acuerdo con los estatutos del congreso tengan el carácter de delegados, cuando los congresos se realicen fuera de la ciudad de Medellín, el permiso se ampliará en dos (2) días más para el transporte.

g) Permiso remunerado a los miembros de las Juntas Subdirectivas de los sindicatos y además, a los presidentes de los mismos, o a quien haga sus veces por derecho propio, para atender ante las autoridades laborales asuntos estrictamente vinculados al sindicato de trabajadores al cual se encuentran afiliados los mismos del CLUB CAMPESTRE. Este permiso será remunerado y se reglamentará su utilización de común acuerdo con la empresa o quien esta designe y las Juntas Subdirectivas de los sindicatos.

h) Se aprueba permiso para una (1) asamblea anual, a partir de las 12 M para la sede Llanogrande y de la 1 P.M para la sede Medellín, esta deberá ser solicitada por escrito con un mes de anticipación a la administración.

Para el correcto uso de los permisos concedidos en este numeral el Club conserva el derecho de solicitar las pruebas pertinentes sobre la necesidad y disfrute del mismo, cuando lo estime necesario. Además el sindicato en su utilización procurará no afectar el desarrollo en el servicio de la Empresa.

A los señores miembros de las Juntas de las subdirectivas y hasta dos miembros de la junta directiva nacional del sindicato que tengan turno después de las 2:00 p.m., se les concede el día con permiso remunerado, para asistir a las reuniones ordinarias de las Juntas.

28. COMISIÓN DE RECLAMOS:

La Gerencia del Club por sí o por medio de delegados se reunirá una vez por semana con la comisión sindical de Reclamos y un miembro de las Juntas Directivas de los Sindicatos, el cual será designado durante la primera quincena contada a partir de la firma de esta convención, para escuchar las insinuaciones, observaciones o reparos que puedan surgir del funcionamiento del Fondo de Vivienda y el de Educación y en general para oír comentarios pertinentes en la marcha de las relaciones obrero-patronales. Las observaciones y críticas que haga la aludida Comisión de Reclamos no obligan a la Gerencia ni a su delegado, pero la Administración procurará examinarlas, en orden a resolver lo que el Club estime más conveniente.

29. CARRERA ADMINISTRATIVA:

Cuando se presente una vacante en puestos que no sean de Dirección, Confianza o Manejo se tendrá en cuenta preferiblemente para cubrirla al trabajador del Club, que a juicio de la Administración reúna las condiciones de idoneidad requerida para el efecto.

30. ESCALA DE SANCIONES:

Cuando la Corporación considere que debe aplicar una sanción disciplinaria consistente en suspensión en el trabajo, se regirá de acuerdo a la siguiente tabla:

- Por primera vez:** Llamado de atención por escrito o verbal.
- Por segunda vez:** Suspensión en el trabajo hasta por dos días.
- Por tercera vez:** Suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- Por cuarta vez:** Suspensión en el trabajo hasta por cuatro días.
- Por quinta vez:** Suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- Por sexta vez:** Despido con justa causa.

En un término de tres días después de notificada la sanción disciplinaria, el trabajador puede solicitar reconsideración de la misma a quien la impuso o a su jefe inmediato.

Las faltas prescribirán cada 10 meses contados a partir de la última y así sucesivamente. Copia de cualquier sanción impuesta a un trabajador será entregada a las Organizaciones Sindicales.

Cuando un trabajador cometa una falta deberá observarse el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la aplicación de cualquier sanción no podrá ser después del octavo día contado a partir del conocimiento de la falta por parte de la Corporación. Al noveno día el trabajador comenzará a pagar la sanción que se le hubiere notificado. La contabilización de estos ocho días sólo podrá cumplirse cuando el trabajador esté laborando. Si por algún motivo, por ejemplo como por salir el trabajador a vacaciones, por estar incapacitado o por cualquier otra razón semejante, se suspenderá el conteo de los ocho días por el término que dure la ausencia.

31. INDEMNIZACIÓN:

Cuando la Corporación diere por terminado unilateralmente y sin justa causa legal o reglamentaria el contrato de trabajo, dará al trabajador como indemnización a más de la escala legal lo siguiente:

Cinco (5) días de salario básico cuando el trabajador a quien se le termine el contrato de trabajo tenga entre cinco meses cumplidos y menos de un año. **Veintiún (21) días de salario básico adicional** cuando el trabajador tenga un año cumplido y menos de tres años. **Veintiséis (26) días de salario básico adicional** cuando el trabajador tenga tres años de servicio continuos y menos de cinco años. **Treinta y seis (36) días de salario básico adicional** cuando el trabajador tenga cinco años cumplidos y menos de diez años de servicios continuos.

El trabajador con más de 10 años de servicios continuos recibirá **Treinta y siete (37) días de salario básico adicional**.

Si un trabajador es despedido dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente convención, sus cesantías serán liquidadas con el salario que estuviere devengando después de la firma de la misma.

32. CAMPO DE APLICACIÓN:

La presente Convención se aplicará a los trabajadores de la Corporación Club Campestre, vinculados antes del 1 de enero de 2014. En los términos del Decreto 2351/65 con excepción de los siguientes funcionarios: Gerente General, Directores de Servicio y Director de Relaciones Industriales. Igualmente esta Convención, se aplicará en todos los términos al sindicato que la suscribe o aquel que llegue a sustituir al actual, así sea de Industria, reconociéndolo la

Corporación en los términos de la ley si se llegare a esta eventualidad.

33. VIGENCIA Y DENUNCIA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1o de enero del año 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2017 y podrá ser denunciada en los términos y formalidades legales por cualquiera de las partes.

Los beneficios económicos pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo se reconocen a sus beneficiarios desde la fecha de la vigencia aquí pactada.

34. CONVENCIONES ANTERIORES:

Seguirán vigentes las cláusulas, párrafos, numerales, literales e incisos de Convenciones o laudos arbitrales anteriores y que no se hubieren alterado, superado o derogado por la presente.

La Corporación se compromete a elaborar una recopilación de la presente Convención en un solo texto tamaño bolsillo y en cantidad suficiente para entregar a cada uno de los trabajadores y destinar 50 ejemplares del mismo para las Organizaciones Sindicales.

35. PRIMA POR FIRMA DE LA CONVENCION

La Corporación Club Campestre, pagará una prima por la firma de esta convención a más tardar el 15 de marzo de 2016, la suma \$255.000, la cual no constituye salario para ningún efecto.

PARAGRAFO: Cuando en la convención colectiva de trabajo se hace alusión al trabajador, se entiende que es trabajador o trabajadora.

REGIMEN ESPECIAL

CLAUSULA 1. Campo de aplicación.- Este Régimen comprende las prestaciones, beneficios y compensaciones para los trabajadores de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE**, que sean vinculados laboralmente, por contrato de trabajo, o que entren a formar parte de la nómina directa del mismo por sustitución patronal, producto de una fusión, absorción, compra; por declaratoria de unidad de empresa, o cualesquier otro fenómeno jurídico o sentencia judicial que convierta o declare a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE** como su empleador, con posterioridad al primero (1°) de enero de dos mil catorce (2014). Sin consideración a la antigüedad o tiempo de servicios con que entren a integrar el grupo de trabajadores de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE**, con excepción de los siguientes funcionarios: Gerente General, Directores de Servicio y Director de Relaciones Industriales.

La Corporación Club Campestre se compromete a contratar durante la vigencia de la convención (2016-2017), 30 trabajadores que estén vinculados en la actualidad por temporalidad, respetando el salario que tengan al momento de la vinculación, sin afectar el mínimo convencional correspondiente.

PARÁGRAFO: dada la voluntad de las partes, y en aras de evitar perjuicios para alguna de ellas, expresamente acordamos que los trabajadores que se vinculen a la Corporación Club Campestre a partir del 1 de enero de 2014, automáticamente serán beneficiarios de la convención colectiva que se suscribe, en los aspectos prestacionales que en el presente régimen se consagran, razón por la cual la empresa les hará las deducciones legales de su salario como beneficiarios del acuerdo convencional, para la organización sindical.

CLÁUSULA 2: SALARIO MÍNIMO DE ENGANCHE.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1° de enero de 2014, tendrán un salario de enganche equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, más el 5%.

CLÁUSULA 3: AUMENTO DE SALARIO.- Para los trabajadores que ingresaron o ingresen a partir del 1º. de enero del año 2014, La CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE aumentará los salarios básicos a partir del 1º de enero de 2016 en un 7,5% y en el año 2017 en el IPC del año 2016 más 0,75 puntos, garantizando que si el incremento del salario mínimo del 2017 es superior, se aplicara este.

CLÁUSULA 4: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.- A los trabajadores que sean contratados durante los años 2014 y 2015, en caso de ser despedidos sin Justa causa, el Club les reconocerá la indemnización a que tienen derecho por Ley, más la suma de \$1.500.000 (Un millón quinientos mil pesos m/l)

CLÁUSULA 5: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del fondo rotatorio de vivienda estipulado en la numeral 4 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 6: AUXILIO DE ESTUDIO Y BECAS.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Auxilio de Estudio y Becas estipulado en la numeral 5 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 7: FONDO DE CALAMIDAD Y SALUD.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Fondo de Calamidad y Salud estipulado en la numeral 6 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 8: FONDO PARA DEPORTES.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Fondo de Deportes estipulado en la numeral 9 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 9: AUXILIO PARA CIRUGIA.- Esto se aplicará para los trabajadores enganchados a partir del 1o. de enero de 2014. Cuando se ordene la práctica de una cirugía por la EPS donde este afiliado el trabajador y su grupo familiar, la empresa pagará el 23% de la parte a cargo del trabajador. Éste auxilio no constituye salario para ningún efecto.

CLÁUSULA 10: AUXILIOS EXTRALEGALES.- El Club concederá a los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, los siguientes auxilios:

a) Cuando ocurra en el hogar del trabajador la muerte del cónyuge o compañera (o) permanente inscrito en la seguridad social, el Club le concederá un auxilio que será de \$550.095 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y cinco días de permiso remunerado.

b) Cuando ocurra la muerte de un hijo del trabajador, la empresa le concederá un auxilio de \$550.095 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y tres (3) días de permiso remunerado. Como este auxilio no se da en caso de aborto se requiere certificación médica sobre la viabilidad de la criatura para tener derecho al mismo.

c) Cuando en el hogar del trabajador ocurra la muerte del padre o la madre del mismo, o la de hermanos que dependan económicamente de éste, la empresa le dará un auxilio económico de \$263.655 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y un permiso de tres días remunerados, el cual se amplía a 5 días cuando el hecho se presente fuera del Valle del Aburrá, en caso de la muerte del padre o la madre. Dos días de permiso remunerado en caso de la muerte de hermanos, que pueden ser ampliados a juicio del Gerente según el sitio de fallecimiento.

d) Cuando en el hogar del trabajador nazca un hijo, el Club dará un auxilio de \$249.550 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, más tres (3) días de permiso remunerado. Este auxilio puede ser exigido desde el séptimo mes de gestación, previa certificación médica del embarazo.

e) Cuando el trabajador contraiga matrimonio legal certificado ante el Club, este le reconoce un auxilio de \$249.550 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, más una semana de permiso remunerado.

f) Cuando fallezca un trabajador al servicio del Club, se le concede un auxilio único de \$1.063.300 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, a los beneficiarios que consagra la ley laboral.

Se entiende que los días concedidos son continuos, o sea sin perjuicio de contar entre otros los domingos o festivos que corran durante el permiso.

PARAGRAFO: mientras esté vigente la ley de luto y el permiso por paternidad, y estos sean más favorables al trabajador, los días de permiso legal prevalecen sobre los descritos en los literales de esta cláusula.

Ninguno de estos auxilios constituye salario.

CLÁUSULA 11: PRIMA DE VACACIONES: El club pagará por concepto de prima de vacaciones a los empleados que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, la suma de \$189.875 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, por cada período de vacaciones cumplido, la cual se pagará al momento en que se cubre el valor correspondiente al disfrute de las vacaciones.

La anterior prestación no constituye salario.

CLÁUSULA 12: AGUINALDO: El Club pagará como aguinaldo a los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, que se encuentren vinculados por contrato de trabajo el primero de diciembre, serán 8 días de salario básico.

Para tener derecho a esta prestación se requiere que el trabajador haya estado vinculado al Club en forma continua durante los 6 meses anteriores al primero de diciembre.

La anterior prestación no constituye salario.

CLÁUSULA 13: DESCUENTO DEL VALOR DEL AUMENTO DEL SALARIO. Igual a la convención vigente en su numeral 3.

CLÁUSULA 14: TRANSPORTE.- Durante la vigencia del presente acuerdo el Club prestará el servicio de transporte como hasta la fecha lo ha venido haciendo, (servicio colectivo a través de bus, buseta, microbús o taxis), para aquellos trabajadores a su servicio que laboran en las instalaciones del Club, después de las 10:00 p.m. en la sede Medellín; en la sede Llanogrande este servicio se prestará a partir de las 8:00 p.m. Servicio que se prestará desde las instalaciones de la empresa, hasta la residencia de cada trabajador que termina su jornada de trabajo en ese lapso.

Para los trabajadores de la sede Llanogrande, se pone en funcionamiento el servicio de transporte desde la portería de la empresa hasta la sede principal, para el ingreso y salida de los turnos así: Ingreso: 7:45 a.m., 10:00 a.m., 12:00 m. Salida: 2:30 p.m., 4:15 p.m., 6:30 p.m. El Club tratará que en estos horarios esté laborando la mayor parte de personas, y de no ser así podrán efectuarse cambios en este servicio de común acuerdo entre las partes, tema que se tratará en el comité de Quejas y Reclamos, y/o con los administradores de las respectivas sedes.

Estos beneficios no constituyen salario para ningún efecto.

CLÁUSULA 15: LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS: Aplica el numeral 18 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 16: DETENCIÓN DEL TRABAJADOR.- Aplica el numeral 19 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 17: TARJETA DE PAGO.- Aplica el numeral 20 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 18: SUBSIDIO FAMILIAR.- Aplica el numeral 21 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 19: INCAPACIDADES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- Aplica el numeral 22 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 20: COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL.- Aplica el numeral 23 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 21: JORNADA DE TRABAJO.- Aplica el numeral 24 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 22: PERMISO PARA ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COLEGIO: Aplica el numeral 25 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 23: AUXILIOS Y PERMISOS SINDICALES: Aplica el numeral 27 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 24: COMISIÓN DE RECLAMOS: Aplica el numeral 28 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 25: CARRERA ADMINISTRATIVA: Aplica el numeral 29 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 26: ESCALA DE SANCIONES: Aplica conforme a la ley, para los empleados que ingresen a partir del 1 de enero de 2014.

CLAUSULA 27: VIGENCIA: Aplica el numeral 33 de la presente convención colectiva de trabajo.

Para constancia se firma por los intervinientes, a los 2 días del mes de febrero de 2016.

Por el Club:



LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA



ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES



SERGIO RESTREPO FERNANDEZ

Por los Sindicatos:

Carlos Humberto Velásquez
CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ

Pedro Alonso Giraldo F
PEDRO ALONSO GIRALDO

[Signature]
LUZ HELENA JARAMILLO

Carlos Mario Lopera R
CARLOS MARIO LOPERA

Asesores Sindicales:

[Signature]
JESÚS ALFONSO RUIZ

[Signature]
GILBERTO ANTONIO CASTAÑEDA T.



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

SINTHOL

Pers. Jur. No.03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5

Seccional Medellín - Cra 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel. 512 13 08 Fax: 571 91 60

Medellinsinthol@yahoo.co



121

Medellín, 17 de diciembre de 2015

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA
Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. **17880**

MEDELLÍN

HORA **17 DEC 2015**

RECIBIDO EN ESTA RED Y HORA

215PU

Correspondencia

Respetados señores,

Adjunto a la presente, nos permitimos hacer llegar toda la documentación relacionada con las Asambleas Generales de los trabajadores de la Corporación Club Campestre Sedes Medellín y Llanogrande en Rionegro, afiliados a las organizaciones sindicales Sintracampestre y Sinthol Seccional Medellín y Comité de Sinthol Rionegro, realizadas el día 14 de diciembre de 2015, en las cuales los trabajadores aprobaron el Pliego de Peticiones, nombraron la comisión negociadora y aprobaron plenos poderes a los presidentes para hacer la denuncia de la convención colectiva vigente. Los documentos en mención son los siguientes:

- Parte pertinente de la Asamblea General de Sintracampestre.
- Parte pertinente del acta de la Asamblea General Conjunta de Sinthol Seccional Medellín y Comité Rionegro.
- Listado de los trabajadores de la Corporación Club Campestre afiliados a Sinthol Seccional Medellín y Comité de Sinthol Rionegro, con las respectivas firmas y documentos de identidad.
- Listado de los trabajadores afiliados a Sintracampestre con las respectivas firmas y documentos de identidad.
- Copia del Pliego de Peticiones aprobado por los trabajadores.

La notificación Correspondiente, hacerlas llegar a las siguientes direcciones:

Corporación Club Campestre. Calle 16 A sur N° 34-950
Teléfono 325 90 00

SINTHOL. Carrera 52 N° 50-25
Teléfono N° 512 13 08

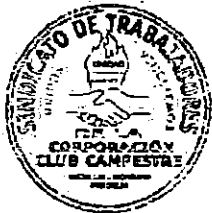
Sin otro en particular y agradeciendo su oportuna atención a la presente, cordialmente nos suscribimos de ustedes.

Atentamente,

Gildardo Antonio Castañeda T.
Presidente Sinthol Medellín

José Abelardo Gallego R.
Presidente Comité Sinthol Rionegro

Luz Helena Jaramillo J..
Presidenta Sintracampestre



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE

Medellin - Rionegro

Personería Jurídica N° 01813 del 10 de agosto de 2005

Telefax # 571 91 60 y 5121308, Mail: sintracampestre@gmail.com

Edificio El Suramericano Cru 52 # 50 25 Oficina 224

PARTE PERTINENTE DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINTRACAMPESTRE, EN LA CUAL SE ELIGIO NUEVA JUNTA DIRECTIVA PARA EL PERIODO ESTATUTARIO Y SE ADOPTO EL PLIEGO DE PETICIONES QUE SE PRESENTARA A LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE.

LUGAR: SINTRACLINICA MEDELLIN

FECHA: 14 DE DICIEMBRE DE 2015

HORA: 2:00 P.M.

Orden del día:

- 1º. Llamada a lista y verificación de quórum.
- 2º. Lectura y aprobación del acta anterior
- 3º. Informes generales.
- 4º. Lectura del proyecto del pliego de peticiones a presentarle a la Corporación Club Campestre.
- 5º. Adopción de pliego de peticiones a presentarse a la empresa CLUB CAMPESTRE
- 6º. Elección de nueva Junta Directiva
- 7º. Propositiones y Conclusiones.

Desarrollo:

1º) Llamada a lista y verificación de quórum: el secretario procedió con el llamado a lista para constatar el quórum reglamentario, a la cual contestaron presente 36 de los 39 trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores de la Corporación Club Campestre SINTRACAMPESTRE en la actualidad, beneficiarios de la Convención Colectiva. La Presidente comunica a los presentes que hay quórum suficiente y legal para deliberar y tomar decisiones. Acto seguido La Presidente puso a consideración y discusión el orden del día propuesto con anterioridad, siendo aprobado afirmativamente por unanimidad.

Punto 2º Evacuado.....

Punto 3º Evacuado.....

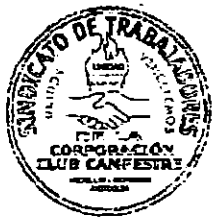


SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
 Medellín – Rionegro
 Personería Jurídica N° 01813 del 10 de agosto de 2005
 Telefax # 571 91 60 y 5121308, Mail: sintracampestr@gmail.com
 Edificio El Suramericano Cra 52 # 50 25 Oficina 224

Punto 4° - Lectura y Aprobación del proyecto del Pliego de Peticiones a presentarle a la Empresa, el Presidente **LUZ HELENA JARAMILLO** informa a los presentes, que seguidamente se procederá a darle lectura al proyecto del pliego de peticiones, trabajado conjuntamente por las Juntas Directivas de **SINTHOL** Seccional Medellín, Comité Rionegro y **SINTRACAMPESTRE**. Para que se le ponga toda la atención del caso y le hagan los aportes que estimen convenientes o le quiten si es el caso. El secretario procede a darle lectura punto por punto en su totalidad al proyecto del pliego de peticiones a presentarle a la empresa Corporación Club Campestre, después de ser leído en su totalidad.

Punto 5°- La Presidente pone a consideración y discusión de los presentes aclarando que en Asamblea conjunta con **SINTHOL** se aprobara en su totalidad y se nombrara la comisión negociadora al igual que se dará los plenos poderes a los presidentes para hacer la denuncia de la convención colectiva vigente, después de una amplia discusión y con las aclaraciones echas, fue aprobado y adoptado por la ASAMBLEA afirmativamente por unanimidad.

Punto 6°- . Elección de nueva Junta Directiva para el periodo estatuario: La Presidente **LUZ HELENA JARAMILLO**, comunica a los presentes, que el día de hoy termina legalmente el periodo estatutario de la Junta Directiva de **SINTRACAMPESTRE** y que esta Asamblea General ordinaria en calidad de Máxima Autoridad del Sindicato y de acuerdo a los Estatutos, fue convocada con el punto central de elegir nueva Junta Directiva para el periodo estatutario de dos años. De igual manera comunica a los presentes, que dicha elección se hará de acuerdo a lo estipulado en el artículo 392 del Código Sustantivo del Trabajo, en papeleta escrita y voto secreto, también se debe nombrar una comisión de 2 escrutadores, que serán los responsables de hacer los escrutinios de los votos debidamente depositados por los afiliados asistentes. En tal sentido propuso como comisión escrutadora a los compañeros: **DIDIER QUINTANA Y MARCONEL GIRALDO** siendo aprobados afirmativamente por unanimidad. En ese orden de ideas, la Presidente concedió un receso de 5 minutos, para que los asistentes elaboren las listas de candidatos y sean presentadas a la mesa Directiva, para la elección de la nueva Junta Directiva de **SINTRACAMPESTRE** y aclara que cada lista debe contener los nombres de los candidatos. Terminado el receso, a la mesa directiva fue entregada una lista única con los nombres de 9 candidatos inscritos para miembros a la junta Directiva de **SINTRACAMPESTRE**, presentada y firmada por **CARLOS OSORIO**. La presidente pregunto de nuevo a los presentes, que si había más listas de candidatos para la junta directiva del Sindicato, que fueran presentadas, a lo cual contestaron negativamente. En tal sentido el Presidente ordeno al Secretario, que se procediera a darle lectura a los nombres de los candidatos inscritos en la lista única presentada, conformada esta con los siguientes nombres: JOSE ABELARDO GALLEGO, ANGEL RESTREPO R., JOSE IVAN SERNA, LEONARDO CARDONA BERNAL, GUILLERMO SERNA ECHEVERRI, LUIS FERNANDO ECHEVERRI, LUZ HELENA JARAMILLO, CARLOS MARIO LOPERA, JOSE ALBERTO OSPINA ZULUAGA. La Presidente ordeno al secretario, que



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE

Medellin - Rionegro

Personería Jurídica N° 01813 del 10 de agosto de 2005

Telefax # 571 91 60 y 5121308, Mail: sintracampestre@gmail.com

Edificio El Suramericano Cra 52 # 50 25 Oficina 224

procediera a hacer el llamado a lista para que cada uno de los afiliados deposite su correspondiente voto. Terminada la votación, la comisión escrutadora hizo el conteo correspondiente y comunico a los presentes el siguiente resultado: Por la lista única presentada, 36 votos afirmativos, igual al número de afiliados asistentes a la Asamblea General. De esta manera, queda legalmente elegida la nueva Junta Directiva de **SINTRACAMPESTRE**. Se les tomo el juramento de rigor a todos los nuevos miembros elegidos para la Junta Directiva, los cuales se comprometieron en cumplir fielmente con los Estatutos y demás normas que dicte la Honorable Asamblea General de **SINTRACAMPESTRE**. Seguidamente La Junta Directiva elegida, pidió un receso a la Asamblea General, para reunirse por separado y hacer el nombramiento de los cargos dignatarios al interior de la nueva Junta Directiva. Recesso que fue concedido por la Asamblea General. Terminado el receso, la Junta Directiva comunico a los presentes, que reunida y por decisión unánime, la Junta Directiva quedo conformada de la siguiente manera: Presidente: LUZ HELENA JARAMILLO J. Vicepresidente: CARLOS MARIO LOPERA RESTREPO. Secretario: JOSE ABELARDO GALLEGO R. Tesorero: GUILLERMO ALBERTO SERNA ECHEVERRI. Fiscal: ANGEL RESTREPO RESTREPO 1º Suplente: JOSE IVAN SERNA ECHEVERRI 2º LUIS FERNANDO ECHEVERRI E. Suplente:. 3º Suplente: LEONARDO CARDONA BERNAL. 4º Suplente: JOSE ALBERTO OSPINA ZULUAGA. la Presidente comunica a los presentes que de la Junta Directiva elegida, el fiscal debe ser ratificado por la asamblea general. Seguidamente pregunto a los presentes que si estaban de acuerdo en que el compañero JOSE ALBERTO OSPINA ZULUAGA sea el fiscal de la organización sindical, siendo aprobado afirmativamente por unanimidad

Punto 7º Conclusiones y Proposiciones.....

Agotado el temario del orden del día y no habiendo más que tratar, el presidente dio por terminada la Asamblea, siendo las 4:00 p.m. del día 14 de diciembre 20015

LUZ HELENA JARAMILLO
Presidente

ABELARDO GALLEGO
Secretario



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
Medellin - Rionegro
Personería Jurídica N° 01813 del 10 de agosto de 2005
Telefax # 571 91 60 y 5121308, Mail: sintracampestre@gmail.com
Edificio El Suramericano Cra 52 # 50 25 Oficina 224

LISTADO DE AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE
SINTRACAMPESTRE- SEDES MEDELLIN Y LLANOGRANDE
VIGENTE NOVIEMBRE DE 2015

APellidos y Nombres	CEDULA	FIRMA
1- ALVAREZ ARBOLEDA JORGE ENRIQUE	71.576.920	Jorge Enrique
2- ALVAREZ SOTO SANDRA MARIA	39.440.755	Sandra M.A
3- AVENDAÑO RESTREPO JAIRO ALBERTO	71.597.977	
4- AYALA CARDONA ALEX ARCECIO	70.109.908	Ayala
5- CARDONA BERNAL LEONARDO	70.750.777 70783377	Leonardo
6- CASTAÑEDA TIRADO GILDARDO ANTONIO	15.523.921	Gildardo
7- CASTAÑO LUZ MILA	42.999.207	Luzmila Castaño
8- CORREA M. RIGOBERTO	71.567.807	Rigoberto
9- CHANCY SUAREZ JORGE IVAN	15.967.384	Jorge Chancy
10- DELGADO ANA MARIA	43.010.542	Ana M. Delgado
11- ECHEVERRI E. LUIS FERNANDO	15.429.399	Luis Fernando
12- ESTRADA CESAR LEANDRO	98.517.388	Cesar
13- ESTRADA JIMENEZ HENRY	71.674.278	Henry Estrada Jimenez
14- FLORES RAMIREZ ARLEY DE JESUS	98.562.444	Arley Flores
15- GALLEGU RENDON JOSE ABELARDO	15.430.702	Jose Abelardo
16- GARCIA GARCIA ALFONSO	15.425.160	Alfonso Garcia
17- GIRALDO GAVIRIA MARCO NEL	2.766.339	Marco Nel Giraldo
18- GONZALEZ MEJIA JHON JAIRO	15.424.906	Jhon Jairo
19- JARAMILLO J. LUZ HELENA	39.436.052	Helena



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
 Medellín - Rionegro
 Personería Jurídica N° 01813 del 10 de agosto de 2005
 Telefax # 571-91 60 y 5121308, Mail: sintracampestre@gmail.com
 Edificio El Suramericano Cra 52 # 50 25 Oficina 224

20- LOPERA LOPERA ALVARO DE JESUS	98.572.615	Alvaro Lopera
21- LOPERA RESTREPO CARLOS MARIO	70.545.616	Carlos Lopera
22- MONTOYA GARRO JESUS OCTAVIO	70.569.306	[Signature]
23- MORA ESPINOSA YOHN JAIRO	71.645.625	[Signature]
24- MUÑOS CIFUENTES JOSE IGNACIO	70.547.326	[Signature]
25- MUÑOS RODRIGUEZ VICTOR HUGO	8.406.472	[Signature]
26- ORTIZ HENAO JUAN CARLOS	98.546.855	[Signature]
27- OSORIO GOMEZ CARLOS ALBERTO	70.552.659	[Signature]
28- OSPINA ZULUAGA JOSE ALBERTO	98.525.526	Jh.
29- OTALVARO GONZALEZ GUILLERMO DE J.	70.547.000	
30- PIEDRAHITA A. EDUARDO	18.875.601	[Signature]
31- QUINTANA PEREZ DIDIER ALBERTO	15.509.052	[Signature]
32 RESTREPO R. ANGEL DE JESUS	15.430.230	[Signature]
33- SANCHEZ ARROYAVE EDUERDO	70.411.333	[Signature]
34- SANCHEZ S. OMAR DE JESUS	70.550.669	[Signature]
35- SERNA ECHEVERRI GUILLERMO A.	15.427.880	[Signature]
36- SERNA ECHEVERRI JOSE IVAN	15.428.553	[Signature]
37- TUBERQUIA H. SISTO LEON	71.610.013	[Signature]
38- VELAZQUEZ ARENAS CARLOS	71.783.396	Carlos Velazquez
39- YEPEZ ZULETA JOSE HUMBERTO	33.410.258	Humberto Zuleta

SINTRACAMPESTRE

PARTE PERTINENTE DE LA ASAMBLEA GENERAL CONJUNTA, REALIZADA POR SINTHOL SECCIONAL MEDELLÍN Y COMITÉ DE SINTHOL RIONEGRO, REALIZADA EL DÍA 14 DE DICIEMBRE DE 2015, EN LA CUAL SE OPROBO EL PLIGO DE PETICIONES, SE AUTORIZO A LOS PRESIDENTES PARA PRESENTAR LA DENUNCIA DE LA CONVENCION Y SE ELIGIO LA COMISION NEGOCIADORA.

LUGAR: SINTRACLINICA MEDELLÍN
FECHA: 14 DE DICIEMBRE DE 2015
HORA: 4:00 P.M.

ORDEN DEL DÍA:

- 1º. LLAMADA A LISTA Y VERIFICACIÓN DE QUÓRUM.
- 2º. LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTAS ANTERIORES.
- 3º. INFORMES GENERALES.
- 4º. APROBACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES Y AUTORIZACIÓN DE LA DENUNCIA DE LA CONVENCION.
- 5º. ELECCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
- 4º. PROPUESTAS CONCLUSIONES Y VARIOS

Desarrollo:

Punto 1º.) Llamada a lista y verificación de quórum: El presidente ordena que se proceda con el llamado a lista, a lo cual contestaron presente 52 de los 60 afiliados con que cuenta actualmente Sinthol seccional Medellín, igualmente contestaron presente 12 asistentes de los 12 trabajadores afiliados con que cuenta el Comité de Sinthol Rionegro a la fecha, para un total de 64 afiliados asistentes de los 72 afiliados conjuntamente con que cuenta Sinthol Seccional Medellín y Comité de Sinthol en Rionegro en la actualidad. El secretario informa que hay quórum suficiente y legal para deliberar y tomar decisiones. El presidente comunica a los presentes, que se puede dar inicio a la Asamblea General. Seguidamente el presidente sometió a consideración y discusión de los presentes, el orden del día leído y propuesto con anterioridad, siendo aprobado afirmativamente por

unanimidad. El presidente informa, que se encuentra presente en la asamblea como invitado, el compañero Jesús Ruiz del Comité Ejecutivo de la Subdirectiva Cut Antioquia. De esta manera el presidente da por instalada la Asamblea General.

Punto 2.) Lectura y aprobación del acta anterior: El secretario procede a darle lectura en su totalidad, al Acta de Asamblea anterior. Acto seguido el presidente la puso a consideración y discusión de los presentes, siendo aprobadas afirmativamente por unanimidad.

Punto 3º.) Evacuado.....

Punto 4º) APROBACIÓN DE ADOPCIÓN DE TODAS LAS DECISIONES TOMADAS EN LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE AFILIADOS A (SINTRACAMPESTRE Y SINTHOL), BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA VIGENTE: El presidente informa a los asistentes, que anterior a esta asamblea los trabajadores de la Corporación Club Campestre sedes Medellín y Llanogrande en Rionegro sindicalizados en SINTRACAMPESTRE Y SINTHOL, realizaron su Asamblea General para discutir, analizar y aprobar El pliego de peticiones de los trabajadores, para presentarlo a la Corporación Club Campestre, Nombrar la comisión negociadora con plenos poderes para negociar el pliego de peticiones y aprobar las plenas facultades a los presidentes de las organizaciones sindicales Sintracampestre y Sinthol Seccional Medellín, para hacer la denuncia de la convención colectiva vigente en la Corporación Club Campestre. Puntos que fueron desarrollados en dicha asamblea de la siguiente manera:

1. Lectura Discusión y Aprobación del proyecto de pliego de peticiones. El presidente informa a los asistentes, que se le dio lectura en su totalidad al proyecto de pliego de peticiones elaborado y presentado por la junta directiva punto por punto. Después de las consideraciones y de una amplia discusión y con las respectivas aclaraciones y adiciones hechas, fue aprobado afirmativamente por unanimidad.

Punto 5.) Nombramiento de la Comisión Negociadora:

En este punto el presidente informa a los presentes, que se hace necesario proceder al nombramiento de la comisión negociadora con plenos poderes, para la negociación del pliego de peticiones de los trabajadores. Dice que tal nombramiento se hará de acuerdo al artículo 391 del código sustantivo de

trabajo, en papeleta escrita y voto secreto. También informa que en la asamblea de SINTRACAMPESTRE, ya fue nombrada una comisión negociadora, en la cual fue incluido el compañero CARLOS MARIO LOPERA RESTREPO, como representante PRINCIPAL de SINTRACAMPESTRE Y Guillermo Otalvaro en calidad de suplente. Por sinthol Rionegro Luz HELENA JARAMILLO J. como principal y JOSE ABELARDO GALLEGO como suplente, y CARLOS HUMBERTO VELASQUEZ Y PEDRO ALONSO GIRALDO POR Sinthol Seccional Medellin en calidad de principales, con la suplencias de CESAR LEANDRO ESTRADA y DIDIER QUINTANA. En tal sentido concede un receso de cinco minutos para que se presenten planchas con nombres como candidatos en la comisión negociadora, anotándose que cada papeleta debe contener un nombre como negociador principal y otro nombre como negociador suplente numérico. Fueron nombrados como escrutadores los compañeros José Alberto Ospina y Yhon Mora. Terminado el receso a la mesa directiva se presentó la misma plancha única, la cual quedo integrada de la siguiente manera:

PRINCIPALES

CARLOS MARIO LOPERA
 CARLOS HUMBERTO VELASQUEZ
 PEDRO ALONSO GIRALDO
 LUZ HELENA JARAMILLO

SUPLENTE

GUILLERMO OTALVARO.
 DIDIER QUINTANA
 CESAR LEANDRO ESTRADA
 ABELARDO GALLEGO

Se procedió a realizar la respectiva votación y hecho el respectivo conteo de los votos, los escrutadores informaron el siguiente resultado: Por la plancha única presentada 64 votos afirmativos igual al número de trabajadores afiliados a SINTHOL asistentes a la asamblea general ordinaria, de esta manera, quedaron legalmente electos como comisión negociadora los integrantes de la plancha Única y con plenos poderes para negociar el pliego de peticiones de los trabajadores. Igualmente el presidente informo, que para esta negociación deben estar dos asesores: uno de la junta directiva nacional de Sinthol y otro del comité ejecutivo de la Cut Antioquia. Es así como el presidente informo a la asamblea, que la Cut Antioquia ya le comunico a SINTHOL seccional Medellín, que el asesor por la Cut Antioquia para la negociación del pliego de peticiones de los trabajadores de la corporación club campestre, fue nombrado el compañero JESÚS ALFOSO RUÍZ del comité ejecutivo de la Subdirectiva Cut Antioquia, y por SINTHOL Nacional el compañero GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T.

3. Aprobación de Plenos poderes a los presidentes de las organizaciones sindicales Sintracampestre y Sinthol Seccional Medellín y Comité Rionegro para hacer la denuncia de la convención colectiva vigente: El presidente informo a los presentes, que la convención colectiva vigente,


puede ser denunciada de acuerdo a lo estipulado por el Código Laboral Colombiano, por las organizaciones sindicales firmantes y la empresa, todo dentro de los 60 días antes de vencerse el tiempo estipulado en la misma. En tal sentido, el presidente propone a la Honorable Asamblea, que se le concedan plenos poderes a los presidentes, LUZ HELENA JARAMILLO J. Presidenta de Sintracampestre y GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T. presidente de Sinthol Seccional Medellín y ABELARDO GALLEGÓ Presidente del Comité Rionegro para que procedan a efectuar la denuncia correspondiente de la convención colectiva vigente, suscrita entre la Corporación Club Campestre y las organizaciones sindicales Sintracampestre y Sinthol y dentro de los términos de la ley, el presidente puso a consideración y discusión de los asistentes, la propuesta hecha, siendo aprobada afirmativamente por unanimidad.

Después de presentado todo el informe de lo acontecido en la asamblea de los trabajadores de la corporación club campestre sedes Medellín y Llanogrande en Rionegro, sindicalizados en Sintracampestre y Sinthol respectivamente, con las explicaciones y aclaraciones hechas, el presidente GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA TIRADO, propone a la Asamblea General Conjunta de Sinthol Seccional Medellín y Comité de Sinthol Rionegro. Que se Ratifiquen y se Adopten todas las determinaciones tomadas por los trabajadores de la Corporación Club Campestre en la asamblea general de trabajadores sindicalizados en Sintracampestre y Sinthol respectivamente, en todo lo correspondiente al Pliego de Peticiones de los trabajadores a presentarle a la corporación club campestre, el nombramiento de la Comisión Negociadora con plenos poderes y las facultades plenas a los presidentes de Sintracampestre y Sinthol Seccional Medellín, para hacer la respectiva denuncia de la convención colectiva vigente en la Corporación Club Campestre. Puesta a consideración y discusión de los presentes la propuesta, fue aprobada afirmativamente por unanimidad. Quedando de esta manera legalmente aprobada la ratificación y la adopción de todas las decisiones tomadas por los trabajadores sindicalizados de la corporación club campestre.

Punto 6º) Evacuado-----

--

Evacuado el orden del día y no habiendo más que tratar, el presidente dio por terminada la asamblea general conjunta, siendo las 6:00 P.M. del día 14 de diciembre de 2015.



GILDA RDO CASTAÑEDA T.
Presidente



CERAR LEANDRO ESTRADA
Secretario



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



Pers. Jur. No:03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5 Seccional Medellín - Cra' 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel. 512 13 08 Fax: 571 91 60

LISTADO DE TRABAJADORES AFILIADOS A SINTHOL SECCIONAL MEDELLÍN, EN LA EMPRESA CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A.

VIGENTE DICIEMBRE DE 2015

Table with 3 columns: APELLIDOS Y NOMBRES, CEDULA, FIRMA. It lists 19 employees with their names, IDs, and handwritten signatures.

SINTHOL SECCIONAL MEDELLÍN CESAR LEANDRO ESTRADA Secretario



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE
COLOMBIA**

SINTHOL COMITÉ SECCIONAL RIONEGRO
PERSONERÍA JURÍDICA POR RESOLUCIÓN No.03488 DE OCTUBRE 16 DE 1987
DIARIO OFICIAL No. 38210 del viernes 12 de febrero de 1988 Filial CUT
NIT.800.074.490-5

**LISTADO DE TRABAJADORES AFILIADOS A SINTHOL COMITÉ
SECCIONAL RIONEGRO A DICIEMBRE DE 2015**

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	FIRMA
1. SANDRA MARIA ALVAREZ SOTO	39.440.755	Sandra M A
2. LEONARDO CARDONA BERNAL	70.783.377	<i>[Handwritten signature]</i>
3. WILMAR I. CORREA VELASQUEZ	71.392.327	<i>[Handwritten signature]</i>
4. LUIS FERNANDO ECHEVERRY E.	15.429.399	<i>[Handwritten signature]</i>
5. JOSÉ ABELARDO GALLEGO R.	15.430.702	<i>[Handwritten signature]</i>
6. ALFONSO GARCIA GARCIA	15.425.160	Alfonso Garcia
7. MARCO NEL GIRALDO GAVIRIA	2.766.399	<i>[Handwritten signature]</i>
8. JHON JAIRO GONZALEZ MEJÍA	15.424.906	<i>[Handwritten signature]</i>
9. LUZ HELENA JARAMILLO J.	39.436.052	<i>[Handwritten signature]</i>
10. ANGEL DE J. RESTREPO R.	15.430.230	<i>[Handwritten signature]</i>
11. GUILLERMO SERNA ECHEVERRY	15.427.880	<i>[Handwritten signature]</i>
12. JOSÉ IVAN SERNA ECHEVERRY	15.428.553	<i>[Handwritten signature]</i>

[Handwritten signature]
ABELARDO GALLEGO
PRESIDENTE

[Handwritten signature]
WILMAR CORREA
SECRETARIO



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



134

Pers. Jur. No. 03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5
Seccional Medellín - Cra 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel. 512.13 08 Fax: 571.91 60

LISTADO DE TRABAJADORES AFILIADOS A SINTHOL SECCIONAL MEDELLÍN EN LA
CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
SEDE MEDELLÍN

VIGENTE DICIEMBRE DE 2015

APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	FIRMA
1. ALVAREZ ARBOLEDA JORGE ENRIQUE	71.576.920	Jorge Enrique
2. ATEHORTÚA GIRALDO JOHN FREDDY	98.526.718	
3. AVENDAÑO RESTREPO JAIRO ALBERTO	71.597.977	
4. AYALA CARDONA ARLEX ARCESIO	70.109.908	Arlex
5. AGUIRRE BERRIO DARIO ANTONIO	71.520.199	Dario Berrío
6. BEDOYA JUAN DE DIOS	70.094.165	Juan de Dios
7. CASTAÑEDA BERMUDEZ ALBEIRO A.	70.546.421	
8. CASTAÑEDA TIRADO GILDARDO ANTONIO	15.523.921	Gildardo
9. CASTAÑO LUZ MILA	42.999.207	Mila Castaño
10. CORREA MUÑOZ RIGOBERTO	71.587.807	Rigoberto
11. CHANCY SUÁREZ JORGE IVAN	18.967.384	Jorge Chancy
12. DELGADO ANA MARIA	43.010.542	Ana María Delgado
13. ESTRADA CESAR LEANDRO	98.517.388	Cesar
14. ESTRADA JIMÉNEZ HENRY ALBERTO	71.674.278	Henry Estrada
15. FLORES RAMÍREZ ARLEY DE JESÚS	98.562.444	Arley Flores
16. GONZALEZ RAMIRO	70.049.226	Ramiro
17. GIRALDO FORONDA PEDRO ALONSO	15.514.488	Pedro Giraldo F.
18. HENAO OROZCO ARLEY MAURICIO	71.745346	Arley Mauricio Henao
19. LOPERA LOPERA ALVARO DE JESUS	98.572.615	Alvaro Lopera
20. LOPERA RESTREPO CARLOS MARIO	70.545.616	Carlos M Lopera
21. MONTOYA GARRO JESÚS OCTAVIO	70.569.306	Octavio Montoya



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



Pers. Jur. No.03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5
Seccional Medellín - Cra 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel. 512 13 08 Fax 571 91 60

22. MORA ESPINOSA YOHN JAIRO'	71.645.625	<i>[Signature]</i>	X
23. MUÑOZ CIFUENTES JOSÉ IGNACIO	70.547.326	<i>[Signature]</i>	X
24. MUÑOZ RODRIGUEZ VÍCTOR HUGO	8.406.472	<i>[Signature]</i>	X
25. ORTIZ HENAO JUAN CARLOS	98.546.855	<i>[Signature]</i>	X
26. OSORIO GÓMEZ CARLOS ALBERTO	70.552.659	<i>[Signature]</i>	X
27. OSPINA ZULUAGA JOSÉ ALBERTO	98.515.526	<i>[Signature]</i>	X
28. OTÁLVARO GONZALEZ GUILLERMO DE J	70.547.000		
29. OSPINA VARGAS NELSON DE JESUS	70.563.861		
30. PIEDRAHITA A. EDUARDO	18.875.601	<i>[Signature]</i>	X
31. QUINTANA PÉREZ DIDIER ALBERTO	15.509.052	<i>[Signature]</i>	X
32. RAMIREZ VASQUEZ CARLOS MARIO	15.347.793	<i>[Signature]</i>	X
33. RODAS SERNA HERNAN ANTONIO	70.552.775	CARLOS MARIO RAMIREZ	X
34. SÁNCHEZ ARROYAVE EDUARDO	70.411.333	<i>[Signature]</i>	X
35. SÁNCHEZ OMAR DE JESÚS	70.550.669	<i>[Signature]</i>	X
36. TUBERQUIA SIXTO LEON	71.610.013	<i>[Signature]</i>	X
37. URREA OSSA OSCAR DE JESÚS	70.190.573	<i>[Signature]</i>	X
38. VELÁSQUEZ ARENAS CARLOS HUMBERTO	71.783.396	<i>[Signature]</i>	X
39. VÉLEZ GUSTAVO DE JESÚS	70047032	<i>[Signature]</i>	X
40. YÉPEZ ZULETA JOSÉ HUMBERTO	3.410.258	<i>[Signature]</i>	X

[Signature]
CESAR ESTRADA
Secretario

Medellín, Diciembre 17 de 2015

Doctores

SERGIO SALDARRIAGA y CLARA ELENA CANO ARROYAVE
Presidente Junta de Socios y Gerente General
CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
La Ciudad.

Respetados Doctores:

Nos dirigimos a ustedes como representantes legales de la Corporación Club Campestre o a quien haga sus veces, con el fin de hacerle presentación formal del Pliego de Peticiones aprobado por los trabajadores del Club Campestre, afiliados a nuestras Organizaciones Sindicales SINTHOL y SINTRACAMPESTRE, en Asamblea General conjunta realizada en Medellín el día 14 de Diciembre de 2015. El que esperamos mediante su discusión y negociación elevarlo a Convención Colectiva de Trabajo.

La referida asamblea, eligió con plenos poderes para tramitar su presentación y negociarlo a los compañeros Carlos Mario Lopera, Luz Helena Jaramillo, Carlos Humberto Velásquez y Pedro Alonso Giraldo y como asesores a los compañeros Gildardo Antonio Castañeda en representación de Sinthol Directiva Nacional y Jesús Alfonso Ruiz en representación de la CUT Subdirectiva Antioquia.

CAPITULO I

GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN

ARTICULO 1. PERMISO REMUNERADO Y VIÁTICOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Empresa otorgará permiso permanente y remunerado desde la iniciación del Conflicto Colectivo y hasta su terminación a los trabajadores del club, nombrados por la Asamblea General conjunta de SINTHOL y SINTRACAMPESTRE, la Directiva Nacional y la Confederación para tramitar el presente pliego de peticiones. Igualmente reconocerá y pagará viáticos diarios por valor de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000) para cada uno de los Negociadores y los Asesores que actúan en representación de los trabajadores, quienes quedaran autorizados para ingresar a las dependencias del Club a informar a los trabajadores el desarrollo del proceso de negociación.

CAPITULO II

RÉGIMEN CONTRACTUAL

ARTICULO 2. Regulación del trabajo. A partir de la presentación del presente pliego de peticiones, todo contrato laboral que se haga en el club campestre será a término indefinido. De igual forma El Club Campestre no renovará los contratos que tiene con empresas contratistas. No subcontratará con terceros, ni con ninguna figura de intermediación laboral, ni tendrá contratos de operación logística, cooperativas de trabajo asociado, ni S.A.S en ninguna labor de las áreas donde normalmente se ha realizado servicios con personal vinculado directamente al Club Campestre.

ARTICULO 3 Cláusula de indemnización:

La actual tabla de indemnización existente en la Convención Colectiva de Trabajo, será sustituida por la indemnización originaria que establece el Artículo 8 del Decreto Ley 2351/65, adicional a este la empresa pagará la siguiente tabla:

- a) 50 días de salario básico cuando el trabajador a quien se le termine el contrato de trabajo tenga entre dos meses cumplidos y menos de un año.
- b) 45 días de salario básico adicional por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, cuando el trabajador tenga un año cumplido y menos de tres años.
- c) 40 días de salario básico adicional por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, cuando el trabajador tenga tres años de servicio continuo y menos de cinco años.
- d) 35 días de salario básico adicional por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, cuando el trabajador tenga cinco años de servicio continuo y menos de 10 años.
- e) 30 días de salario básico adicional por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, cuando el trabajador tuviera más de 10 años de servicio continuo.

Esta indemnización también es aplicable cuando el juez laboral o de tutela no ordene un reintegro o cuando el Ministerio de Trabajo autorice despidos colectivos o trabajadores con estabilidad reforzada por salud.

ARTICULO 4. MANUAL DE FUNCIONES

En un plazo de dos meses después de firmar la nueva Convención Colectiva que resultare del presente pliego de peticiones, empresa y los sindicatos elaborarán y entregarán a cada uno de los trabajadores el manual de funciones según el contrato y/u oficio que tengan actualmente cada uno de ellos. Y se hará el aumento del salario de acuerdo al cargo que desempeñe.

ARTICULO 5. DETENCIÓN DEL TRABAJADOR

Paz y Derechos Humanos

- a) Si por causa de amenazas a un trabajador, este solicitare protección especial, de algún estamento oficial del estado, la empresa Corporación Club Campestre, el trabajador y/o un delegado de la Organización Sindical, analizarán y tomarán conjuntamente las acciones y medidas necesarias para proteger el derecho del trabajador afectado, atendiendo los requerimientos hechos por estamentos oficiales del estado y las recomendaciones hechas por esta comisión.
- b) La empresa Corporación Club Campestre acepta que cuando un trabajador sea detenido preventivamente, no se dará por terminado su contrato de trabajo por esta causa. Durante este tiempo, la Corporación Club Campestre seguirá pagando los salarios a la familia del mismo, mientras se resuelve su situación jurídica.

CAPITULO III

FONDOS Y AUXILIOS CONVENCIONALES

ARTICULO 6. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego, los trabajadores beneficiarios de dicho fondo no pagarán intereses y además se incrementará el valor del pago al capital al 30% del salario básico de cada trabajador. El fondo de vivienda existente más los intereses hasta el momento es de cuatrocientos sesenta millones de pesos (\$460.000.000) se incrementará para la primera vigencia a la cifra de (\$598.000.000) y para la segunda vigencia se incrementará a (747.500.000).

Parágrafo: estará sujeto a previo estudio de las comisiones paritarias de vivienda para hacer las reformas pertinentes al reglamento ya existente.

ARTICULO 7. AUXILIO DE ESTUDIO Y BECAS

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego, el fondo de estudio existente será de ciento veintidós millones doscientos mil pesos (\$122.200.000) para la primera vigencia y para la segunda vigencia esta suma se incrementará a ciento cincuenta y dos millones setecientos cincuenta mil pesos (\$152.750.000).

La empresa aumentará el número de las becas existentes para estudios universitarios y tecnológicos en cinco (5) para llegar a veintidós (22) becas para la primer vigencia con un valor de setecientos noventa y tres mil pesos, (\$793.000) y para la segunda vigencia las becas aumentarán en cinco (5) para llegar a

veintisiete (27), con un valor de novecientos noventa y un mil doscientos cincuenta pesos (\$991.250) cada una.

ARTICULO 8. FONDO DE CALAMIDAD Y SALUD

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego, el fondo de calamidad y salud existente para la primera vigencia se incrementará a cincuenta y tres millones trescientos mil pesos (53.300.000) y para la segunda vigencia quedará en sesenta y seis millones seiscientos veinticinco mil pesos (\$66.625.000)

La empresa incrementará el fondo de préstamos sin intereses existente para pagos de salud diferentes al POS, para la primera vigencia cuarenta y nueve millones cuatrocientos mil pesos (\$49.400.000) y para la segunda vigencia sesenta y un millones setecientos cincuenta mil pesos (\$ 61.750.000)

Cuando la empresa efectúe préstamos a los trabajadores en temas diferentes a Calamidad Doméstica, no cobrará ningún interés.

ARTICULO 9. AUXILIO PARA CIRUGÍA

Cuando se ordene la práctica de una cirugía por la EPS donde esté afiliado el trabajador y su grupo familiar u otra entidad y que ésta sea fundamental para la salud física y emocional de estos, la empresa pagará el 100% de la parte a cargo del trabajador. Este auxilio no es compatible con el fondo de Calamidad y Salud.

ARTÍCULO 10. AUXILIO PARA LENTES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva resultante del presente pliego, cuando la Seguridad Social recete anteojos a un trabajador y su grupo familiar, la empresa dará un auxilio equivalente a doscientos ochenta y tres mil, doscientos veinte pesos (\$283.220) para la primera vigencia y para la segunda vigencia la suma de trescientos cincuenta y cuatro mil novecientos pesos (\$354.900)

ARTICULO 11. FONDO DE DEPORTES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva resultante del presente pliego, la empresa incrementará el fondo de deportes existente a seis millones ochocientos noventa mil pesos (\$6.890.000) para la primera vigencia y para la segunda vigencia la suma será de ocho millones seiscientos doce mil quinientos pesos (\$8.612.500)

ARTÍCULO 12. AUXILIOS EXTRALEGALES

a) Cuando ocurra la muerte del cónyuge o compañera(o) del trabajador(a), la empresa le concederá un auxilio económico equivalente a dos millones cuatrocientos ochenta y cuatro mil trescientos pesos (\$2.484.300) para la primera

vigencia y tres millones ciento cinco mil trescientos setenta y cinco pesos (\$3.105.375) para la segunda vigencia.

b) Cuando ocurra la muerte de un hijo del trabajador(a) la empresa le concederá un auxilio económico equivalente a dos millones cuatrocientos ochenta y cuatro mil trescientos pesos (\$2.484.300) para la primera vigencia y tres millones ciento cinco mil trescientos setenta y cinco pesos (\$3.105.375) para la segunda vigencia.

c) Cuando al trabajador(a) le fallezca el padre, la madre o el hermano(a) la empresa le concederá un auxilio económico equivalente a un millón setenta y nueve mil pesos (\$1.079.000) para la primera vigencia y para la segunda vigencia un millón trescientos cuarenta y ocho mil setecientos cincuenta pesos (\$1.348.750)

d) Cuando nazca un hijo(a) del trabajador (a), la empresa le concederá un auxilio económico equivalente a novecientos sesenta y cinco mil trescientos ochenta pesos (\$965.380) para la primer vigencia y para la segunda vigencia la suma de un millón doscientos seis mil setecientos veinticinco pesos (\$1.206.725) y 8 días de permiso remunerado. Este mismo auxilio en tiempo y dinero, cuando se presente aborto, después del primer mes de embarazo, la empresa reconocerá lo correspondiente al literal b de este mismo artículo.

e) Cuando el trabajador(a) contraiga matrimonio, la empresa le concederá un auxilio económico equivalente a novecientos sesenta y cinco mil trescientos ochenta pesos (\$965.380) para la primer vigencia y para la segunda vigencia la suma de un millón doscientos seis mil setecientos veinticinco pesos (\$1.206.725) y 8 días de permiso remunerado.

f) Cuando fallezca un trabajador (a) al servicio de la empresa, se le concede a los beneficiarios que por ley tengan derecho, un auxilio económico equivalente a cinco millones seiscientos setenta y ocho mil quinientos treinta pesos (\$5.678.530) para la primer vigencia y para la segunda vigencia la suma de siete millones noventa y ocho mil ciento sesenta y dos pesos (\$7.098.162). Este auxilio es independiente del que otorga la ley, y será reconocido también si el trabajador fallece dentro de los noventa días siguientes a su desvinculación del club.

Se entiende que los días concedidos en este artículo, son hábiles y conforme a la ley 1280 del 2009.

Parágrafo: En el caso del literal f de este artículo, cuando ocurra esa eventualidad, el club vinculará un hijo del trabajador fallecido con las mismas garantías convencionales de este.

ARTICULO 13. CULTURA Y EDUCACIÓN

La empresa acondicionará en ambas sedes una sala dotada de computadores y libros, para que los trabajadores puedan acceder a ella en sus dos horas de recreación, cultura y deporte o en su tiempo libre.

CAPÍTULO IV

AUXILIOS Y PRIMAS EXTRALEGALES

ARTICULO 14. PRIMA DE VACACIONES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva resultante del presente pliego, la empresa concederá a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones equivalente a veinticinco.

Parágrafo: Esta prima se pagará al trabajador cuando salga a disfrutar las vacaciones o cuando el descanso sea compensado en dinero y/o cuando se retire o sea despedido antes de disfrutar sus vacaciones.

ARTICULO 15. PRIMA DE JUBILACIÓN

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva resultante del presente pliego, la empresa reconocerá un auxilio económico equivalente a un millón ciento treinta y seis mil doscientos pesos (\$1.136.200) para la primera vigencia y para la segunda vigencia un millón cuatrocientos veinte mil doscientos cincuenta pesos (\$1.420.250) a los trabajadores que salgan a disfrutar de la pensión de vejez o invalidez.

Adicionalmente a esta prima de jubilación, el trabajador que salga pensionado tendrá derecho a la prima de antigüedad más próxima a cumplir, adicionalmente el club vinculará un hijo (a) del trabajador con las mismas garantías convencionales de éste.

ARTICULO 16. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La empresa pagará las siguientes primas de antigüedad durante la vigencia de la convención.

- a) Para los trabajadores que cumplan tres (3) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de ciento cincuenta mil pesos (\$150.000) y para la segunda vigencia la suma de ciento ochenta y siete mil quinientos pesos (187.500)
- b) Para los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de ciento sesenta y cinco mil quinientos pesos (\$175.500) y para la segunda vigencia la suma de doscientos diecinueve mil trescientos setenta y cinco pesos (\$219.375)
- c) Para los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de trescientos dieciocho mil quinientos pesos (\$318.500) y para la segunda vigencia la suma de trescientos noventa y ocho mil ciento veinticinco pesos (\$398.125) Para los trabajadores que cumplan quince (15) años de servicios

al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de trescientos noventa y siete mil ocho cientos pesos (\$397.800) y para la segunda vigencia la suma de cuatrocientos noventa y siete mil doscientos cincuenta pesos (\$497.250)

- d) Para los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de cuatrocientos sesenta y dos mil ocho cientos pesos (\$462.800) y para la segunda vigencia la suma de quinientos setenta y ocho mil quinientos pesos (\$578.500)
- e) Para los trabajadores que cumplan veinticinco (25) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de novecientos veinticuatro mil trescientos pesos (\$924.300) y para la segunda vigencia la suma de un millón ciento cincuenta y cinco mil trescientos setenta y cinco pesos (\$1.155.375)
- f) Para los trabajadores que cumplan treinta (30) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de un millón ochenta mil trescientos pesos (\$1.080.300) y para la segunda vigencia la suma de un millón trescientos cincuenta mil trescientos setenta y cinco pesos (\$1.350.375)
- g) Para los trabajadores que cumplan treinta y cinco (35) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de un millón ciento veintiocho mil cuatrocientos pesos (\$1.128.400) y para la segunda vigencia la suma de un millón cuatrocientos diez mil quinientos pesos (\$1.410.500)
- h) Para los trabajadores que cumplan cuarenta (40) años de servicios al club, a partir de la primera vigencia de la presente convención, se pagará la suma de un millón ciento noventa y seis mil pesos (\$1.196.000) y para la segunda vigencia la suma de un millón cuatrocientos noventa y cinco mil pesos (\$1.495.000)
- i) A los trabajadores con más de 40 años de labor continua, la empresa dará un auxilio de quinientos mil pesos (\$500.000) por cada año adicional que cumpla.

ARTICULO 17. RECONOCIMIENTO ESPECIAL.

La Corporación Club Campestre concederá a sus trabajadores 2 (dos) días de descanso remunerado al cumplir sus años de vida, como reconocimiento a la labor y esmero a favor de la buena imagen de la empresa.

ARTICULO 18. SUBSIDIO FAMILIAR

En caso de desaparecer la obligación parafiscal del subsidio familiar, La Corporación Club Campestre continuará pagando a sus trabajadores el subsidio familiar que reconocía la Caja de Compensación Familiar.

CAPÍTULO V

AUMENTO DE SALARIOS

ARTICULO 19. AUMENTO DE SALARIO

A partir de la fecha de la presentación del Pliego, el Club Campestre aumentará el salario básico a cada trabajador beneficiado de la convención en un 15% para la primera vigencia y para la segunda vigencia un 14% más.

ARTICULO 20. PAGO DE SALARIO.

A partir de la firma de la convención colectiva, el Club Campestre pagara los salarios de sus trabajadores semanalmente.

ARTICULO 21. DESCUENTO DEL VALOR DEL AUMENTO DEL SALARIO.

El Club Campestre le descontará al trabajador el equivalente a 10 días del aumento salarial y la empresa aportará el valor de los otros 10 días que hace falta para completar los 20 días, de conformidad con el artículo 3 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

De igual forma la empresa dará un aporte económico mensual, de 2 salarios mínimos para el pago de arriendo, administración, impuestos y servicios públicos de las oficinas donde operen los Sindicatos.

ARTICULO 22. HORARIOS DE TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

La Corporación Club Campestre pagará los recargos diurnos, nocturnos, dominicales, festivos y de horas extras, en los porcentajes establecidos por la ley antes de la expedición de la ley 789 del 2002, para el efecto, se entiende que la jornada diurna es de 6 a.m. a 6 p.m. y la nocturna de 6 p.m. a 6 a.m.

ARTICULO 23. MARCACION HORA ENTRADA Y SALIDA.

A partir de firma de la convención resultante del presente pliego, la marcación de las horas de entrada y salida en el Club se harán en las porterías de cada sede.

ARTICULO 24. PERMISO PARA ASAMBLEAS:

La Corporación Club Campestre concederá a los trabajadores sindicalizados permisos para asistir a las asambleas estatutarias citadas por los sindicatos.

CAPÍTULO VI

VIGENCIA, DENUNCIA, CAMPO DE APLICACIÓN, CONVENCIONES ANTERIORES, TIQUETE AÉREOS Y PRIMA POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

ARTICULO 25. VIGENCIA

La Convención Colectiva de Trabajo que resulte de la tramitación del presente pliego de peticiones, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la presentación del presente pliego.

ARTÍCULO 26. CAMPO DE APLICACIÓN

La Convención que resultare de la presentación del presente pliego se aplicará a todos los trabajadores vinculados al club campestre con excepción de los siguientes funcionarios: Gerente General, Directores de Servicio y director de relaciones Industriales. Igualmente esta Convención, se aplicará en todos los términos a los sindicatos que la suscriben o a aquellos que lleguen a sustituir a los actuales, así sea de industria, reconociéndolo la corporación en los términos de ley si se llegare a esta eventualidad.

ARTÍCULO 27. CONVENCIONES ANTERIORES

Seguirán vigentes las cláusulas, párrafos, numerales, literales e incisos de convenciones o laudos arbitrales anteriores que no fueron denunciados por los sindicatos SINTHOL Y SINTRACAMPESTRE.

La corporación se comprometerá a elaborar una recopilación de la convención resultante del presente pliego en un solo texto tamaño bolsillo y en cantidad suficiente para entregar a cada uno de los trabajadores y destinar cincuenta (50) ejemplares para cada una de las organizaciones sindicales.

ARTICULO 28. TIQUETES AÉREOS.

La empresa suministrará tiquetes aéreos para el desplazamiento de delegados y directivos sindicales a Congresos o Asambleas convocadas por la CUT o la Directiva Nacional de SINTHOL a otras ciudades fuera del Departamento de Antioquia.

ARTICULO 29. PRIMA POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

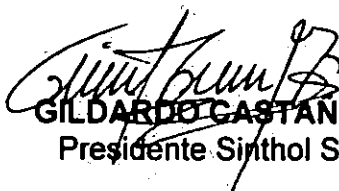
La empresa pagará a cada uno de los trabajadores, una prima especial no constitutiva de salario, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), pagados dentro de los 10 días siguiente a la solución del conflicto.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN ESPECIAL

ARTÍCULO 30: Coherentes con la denuncia del REGIMEN ESPECIAL, a partir de la vigencia de la Convención Colectiva y en aras a la aplicación del principio de igualdad, los trabajadores que fueron vinculados a partir del 1º de enero de 2014 gozaran de los mismos derechos y garantías convencionales que tienen los trabajadores del antiguo régimen laboral con base en los artículos del Código Sustantivo De Trabajo (143), Constitución Política De Colombia (38, 39, 53 y 55) y El Convenio de La OIT en sus Artículos (100 y 111).

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA, SINTHOL


GILDARDO CASTANEDA TIRADO
Presidente Sinthol Sec. Medellín


JOSÉ ABELADO GALLEGO R.
Presidente Sinthol comité Rionegro

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE SINTRACAMPESTRE.


LUZ HELENA JARAMILLO J.
Presidente Sintra campestre



Frcn *4F* 146

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



Pers. Jur. No.03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5
Seccional Medellín - Cra 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel: 512 13 08 Fax: 571 91 60

Medellín, 23 de junio de 2015

Señores
**MINISTERIO DE TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA**

MEDELLÍN,

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADIADO No. **8218**
MEDELLÍN **23 JUN 2015**
HORA
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA **10:06**
[Signature]
Correspondencia

ASUNTO: Deposito del acta de instalación del proceso de negociación del Pliego de Peticiones entra la empresa Club Campestre el Rodeo S.A. y Sintol Medellín

Respetados señores:

Con la presente estamos haciendo el depósito del acta de instalación del proceso de negociación del Pliego de peticiones aprobado por los trabajadores afiliados a la organización sindical SINTHOL Seccional Medellín, en Asamblea realizada el pasado 25 de mayo de 2015.

Por la atención prestada a la presente mil gracias.

Cordialmente,

[Signature]
GILBARDO ANTONIO CASTAÑEDA T.
Presidente



ACTA DE INSTALACIÓN DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA - SINTHOL -.

Municipio : Medellín (Antioquia)
Lugar de la Reunión : Instalaciones Club Campestre El Rodeo.
Fecha : Junio 19 de 2015
Hora : 2 P.m.

En el lugar, fecha y hora antes dichas se reunieron las comisiones negociadoras del **PLIEGO DE PETICIONES** presentado por **SINTHOL** a consideración de la empresa **CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A.**, en tal orden de ideas actúan las siguientes personas en representación de la empresa los señores: **RICARDO GIRALDO Y LUIS GUILLERMO MARÍN VILLEGAS**, directivos de la Compañía y designados por la Junta Directiva como miembros de la comisión negociadora, con la asesoría laboral del abogado **ORLANDO BEDOYA GÓMEZ**. Por parte de **SINTHOL** actúan en su condición de negociadores principales los Señores **WALTER DE JESUS VILLA GÓMEZ, JULIO ERNESTO GAMBOA SEPÚLVEDA Y JOSE LUIS PÉREZ MEJÍA**, como suplentes actúan los señores **MEDARDO ALZATE BELTRÁN, LAURA ROSA PIEDRAHÍTA MONTOYA Y RODRIGO DE JESÚS LOAIZA OROZCO**, trabajadores de la empresa. En representación de Sinthol directiva Nacional, actúa el Señor Gildardo Antonio Castañeda Tirado con suplencia del Señor César Leandro Estrada, y en representación de la CUT - ANTIOQUIA, el Señor **JESUS ALFONSO RUIZ**, quien actúa además como asesor sindical.



El fin principal de la presente acta se contrae a determinar los siguientes puntos:

1. En la fecha anotada se da inicio a la etapa de **ARREGLO DIRECTO** dentro del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa **CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA - SINTHOL -**.
2. **Sitio de reuniones:** Lo serán las instalaciones de Club Campestre El Rodeo.
3. **REUNIONES:** Se convienen dos reuniones semanales durante la etapa de arreglo directo del presente conflicto, concluida la respectiva reunión se convendrá el día y la hora de la próxima reunión. Próxima reunión fue acordada para miércoles 24 de junio a las 2 pm.
4. **PERMISOS:** Los miembros **PRINCIPALES** de la comisión negociadora sindical gozarán de permiso sindical remunerado **EL DÍA ANTERIOR A LA FECHA DE REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN EN LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO E IGUALMENTE EL DÍA DE REUNIÓN EN LA MISMA ETAPA.**
5. Convienen las partes un auxilio para logística de la presente negociación, igual a la suma de \$1.200.000, por una sola vez. Sinthol expedirá el correspondiente recibo una vez entregado el auxilio de que se trata. Se pagará el auxilio de que se trata el día 26 de junio de 2015.
6. Los negociadores de ambas comisiones están investidos de plenos de poderes, tal como lo ordena la ley.



7. Copia de ésta acta se destina para la Oficina de Trabajo de Antioquia.

Comisión Negociadora Patronal,

RICARDO GIRALDO LÓPEZ.

LUIS GUILLERMO MARÍN V.

ORLANDO BEDOYA GÓMEZ, asesor.

Comisión Negociadora Sindical,

WALTER VILLA GÓMEZ.

JULIO ERNESTO GAMBOA S.

JOSÉ LUIS PÉREZ MEJÍA

GILDARDO A. CASTAÑEDA
Sintbol Nacional

JESÚS ALFONSO RUIZ
ASESOR SINDICAL CUT.



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



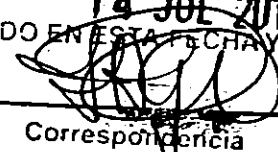
150

Pers. Jur. No.03488 de octubre de 1987 - NIT 800.074.490-5
Seccional Medellín - Cra 52 No. 50 - 25 Of. 224 Tel. 512 13 08 Fax: 571 91 60

Medellín, 14 de julio de 2015

Señores
**MINISTERIO DEL TRABAJO
REGIONAL ANTIOQUIA**

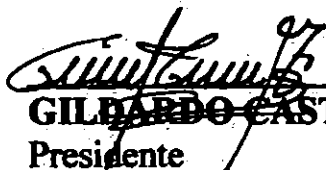
Medellín

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO No. **NO 9322**
MEDELLÍN
HORA **14 JUL 2015**
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA **10.06**

Correspondencia

ASUNTO: Deposito acta de terminación de la etapa de arreglo directo

Con la presente estamos haciendo entrega del acta de terminación de la etapa de arreglo directo de la negociación del Pliego de Peticiones entre **SINTHOL** Seccional Medellín y el Club Campestre el Rodeo S.A., proceso que se inició el pasado 19 de junio, y termino el día 8 de julio en etapa de arreglo directo, como no se llegó a ningún acuerdo no se anexa ningún otro documento ni actas.

Por la atención prestada a la presente mil gracias,


GILBERTO CASTAÑEDA T.
Presidente

1



ACTA DE TERMINACIÓN DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DENTRO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A. Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA - SINTHOL -.

Municipio : Medellín (Antioquia)
Lugar de la Reunión : Club Campestre El Rodeo.
Fecha : Julio 8 de 2015
Hora : 2 P.m.

En el lugar, fecha y hora antes indicadas se reunieron las comisiones negociadoras designadas por ambas partes y dentro del proceso de negociación colectiva desatado en razón al **PLIEGO DE PETICIONES** presentado por **SINTHOL**, a consideración de la empresa **CLUB CAMPESTRE EL RODEO S.A.**, en tal orden de ideas actúan las siguientes personas en representación de la empresa los señores: **RICARDO GIRALDO L Y LUIS GUILLERMO MARÍN VILLEGAS**, directivos de la Compañía y designados por la Junta Directiva como miembros de la comisión negociadora, con la asesoría laboral del abogado **ORLANDO BEDOYA GÓMEZ.**

Por parte de **SINTHOL** actúan en su condición de **negociadores principales** los Señores **WALTER DE JESUS VILLA GOMEZ, JULIO ERNESTO GAMBOA SEPÚLVEDA Y JOSE LUIS PÉREZ MEJÍA**, trabajadores de



la empresa. En representación de Sinthol Directiva Nacional, actúa el Señor Gildardo Antonio Castañeda Tirado y en representación de la **CUT – ANTIOQUIA**, el Señor **JESUS ALFONSO RUIZ**, quien actúa además como asesor sindical.

El fin de la presente acta se contrae a indicar que en la fecha se da por terminada la etapa de arreglo directo ya que han transcurrido los 20 días calendario que ordena la ley para ésta etapa.

Dejan constancia las partes que dentro de la presente etapa no se llegó a ningún acuerdo definitivo sobre la materia del conflicto, razón por la cual no se plasma ningún acuerdo al respecto.

Dejan constancia las partes que ambas presentaron propuestas tendientes a solucionar el conflicto y que ambas durante la presente etapa, hicieron un verdadero y real ejercicio de diálogo social, dentro de un ambiente de cordialidad y respeto.

Comisión Negociadora Patronal,

RICARDO GIRALDO LÓPEZ. LUIS GUILLERMO MARÍN

ORLANDO BEDOYA GÓMEZ, asesor



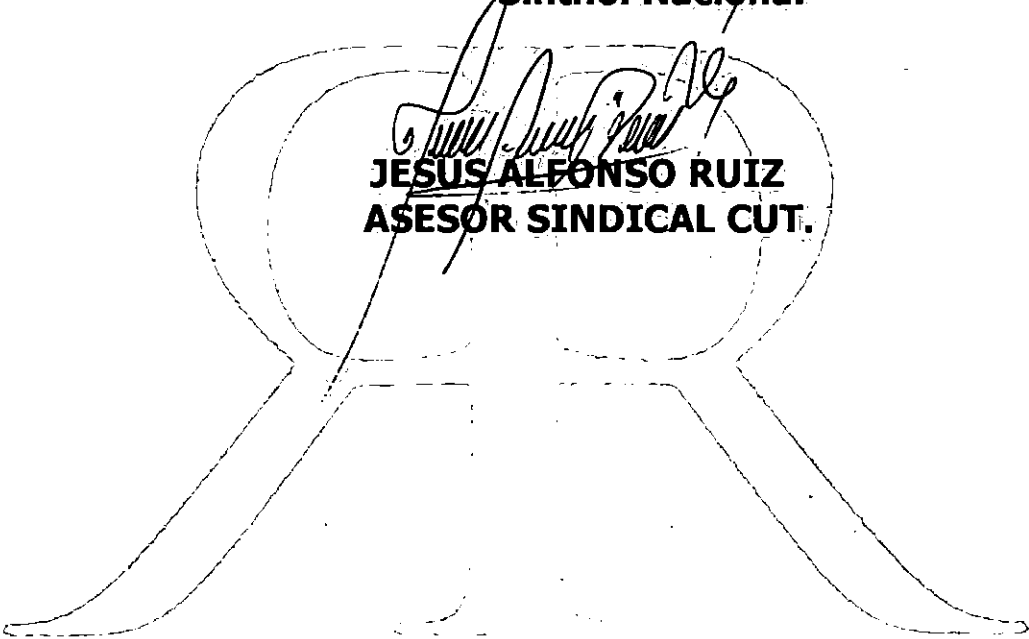
Comisión Negociadora Sindical,

[Signature]
WALTER VILLA GÓMEZ.

[Signature]
JULIO ERNESTO GAMBOA S.

[Signature]
JOSE LUIS PÉREZ MEJÍA

[Signature]
GILDARDO A. CASTAÑEDA
Sinhol Nacional



[Signature]
JESUS ALFONSO RUIZ
ASESOR SINDICAL CUT.

Tramites - Epu

154

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

RADICADO No. **NO 0107**

MEDELLIN - 5 JAN 2016

HORA
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

3:00

RLU

Correspondencia

Medellin, 5 de enero de 2016

Doctor
GABRIEL JAIME URREGO BERNAL
Director
Ministerio del Trabajo
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
E. S. D.

Referencia: Entrega de acta No.1 correspondiente al inicio del arreglo directo entre la Corporación Club Campestre y las organizaciones Sindicales Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Gastronómica, Hotelera Y Turística De Colombia "SINTHOL" Sindicato De Trabajadores De La Corporación Club Campestre "SINTRACAMPESTRE".

De conformidad con la ley y/o sus normas referentes al arreglo directo, se adjunta copia del acta de la referencia para los fines pertinentes.

Atentamente,

Arley Florez
ARLEY FLOREZ RAMIREZ
C.C. 98.562.444 de Envigado

CLUB
Calle 16 sur # 34-950
Sindicato
Carretera 52 # 50-25 interior 274

ACTA No1

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del hotel NH COLLECTION Royal Medellín, a las 3:00 p.m. del día 4 de enero de 2016, se reunieron en representación de la Corporación CLUB CAMPESTRE: LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA y ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES; en representación del sindicato SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA "SINTHOL": CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ, PEDRO ALONSO GIRALDO y CARLOS MARIO LOPERA; en representación del sindicato SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE": LUZ HELENA JARAMILLO; asesores de las organizaciones sindicales JESÚS ALFONSO RUIZ en representación de la CUT y GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T. en representación de "SINTHOL" Directiva Nacional.

Durante la reunión se convino lo siguiente:

1. CRONOGRAMA:

Enero						
Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sabado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2. FECHA Y HORA DE REUNIONES:

Los días 7,13,15,20 y 22 de enero 2016 10:30 am -1:00 pm
18 de enero de 2016 4:00 pm -6:00 pm

3. SITIO DE REUNIONES:

Las reuniones se realizarán en las instalaciones del Hotel NH COLLECTION Royal Medellín- sala de juntas, situado en Medellín en la carrera 42 No 5 sur-130.

4. PERMISOS SINDICALES:

Con respecto al tiempo de permiso remunerado de los trabajadores designados por la asamblea general del sindicato para la negociación del pliego de peticiones, se acuerda reconocer permiso remunerado durante la etapa de arreglo directo, pagado con el salario ordinario, y se entregarán \$5.040.000 para los gastos generales que demanden la comisión negociadora y los asesores sindicales, la empresa aceptó este planteamiento. En caso de prorroga se pagará proporcional a los días de la misma.

5. INFORMACIÓN:

Las fechas de socialización de los avances de esta negociación se definirán en conjunto con la Gerencia de Talento Humano, de acuerdo a los avances de la misma, se les permitirá a los negociadores sindicales que les informen a los afiliados el curso de este proceso, para lo cual se comprometieron a no entorpecer la normal prestación del servicio en las sedes de Medellín y Llanogrande. Para tal efecto, dispondrán de un tiempo prudente entre las 11:30 y 1:30 pm.

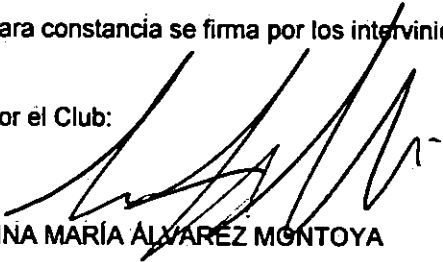
6. ACTAS:

Los temas acordados serán documentados en actas.

Se inicia la etapa de arreglo directo el día 4 de enero de 2016, a las 3:00 p.m. en Medellín, en las instalaciones del hotel NH COLECCION, la cual según la ley terminará el 23 de enero de 2016.

Para constancia se firma por los intervinientes.

Por el Club:


LINA MARÍA ALVAREZ MONTOYA


ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES

Por los Sindicatos:

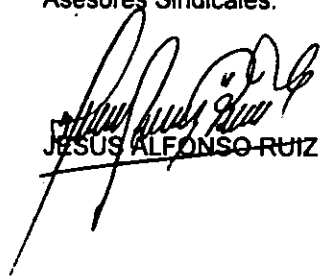

CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ


PEDRO ALONSO GIRALDO


LUZ HELENA JARAMILLO


CARLOS MARIO LOPERA

Asesores Sindicales:


JESÚS ALFONSO RUIZ


GILDARDO ANTONIO
CASTAÑEDA T.

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA

INDICADO No. **0559**

MEDELLÍN

HORA **15 JAN 2016**

RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA

Ree

Correspondencia

Medellín, 15 de enero de 2016

Doctor
GABRIEL JAIME URREGO BERNAL
Director
Ministerio del Trabajo
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
E. S. D.

Referencia: Entrega de acta No.2 correspondiente al inicio del arreglo directo entre la Corporación Club Campestre y las organizaciones Sindicales Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Gastronómica, Hotelera Y Turística De Colombia "SINTHOL". Sindicato De Trabajadores De La Corporación Club Campestre "SINTRACAMPESTRE".

De conformidad con la ley y/o sus normas referentes al arreglo directo, se adjunta copia del acta de la referencia para los fines pertinentes.

Atentamente,

REINALDO CARVAJAL TABARES
C.C. 71.686.966

el 16 Asen 34-950 Medellín

tel 325 90 00

ACTA No2

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del hotel NH COLLECTION Royal Medellín, a la 1:30 p.m. del día 15 de enero de 2016, se reunieron en representación de la Corporación CLUB CAMPESTRE: LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA y ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES; en representación del sindicato SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA "SINTHOL": CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ, PEDRO ALONSO GIRALDO y CARLOS MARIO LOPERA; en representación del sindicato SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE": LUZ HELENA JARAMILLO; asesores de las organizaciones sindicales JESÚS ALFONSO RUIZ en representación de la CUT y GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T. en representación de "SINTHOL" Directiva Nacional.

Durante la reunión se acordó lo siguiente:

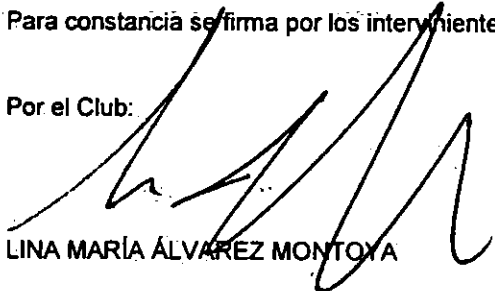
- 1. Las partes llegaron a un acuerdo en el Artículo 25 del pliego relacionado a la vigencia, la cual quedará de la siguiente manera:

VIGENCIA Y DENUNCIA:

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1ro. de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Para constancia se firma por los intervinientes.

Por el Club:


LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA


ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES

Por los Sindicatos:

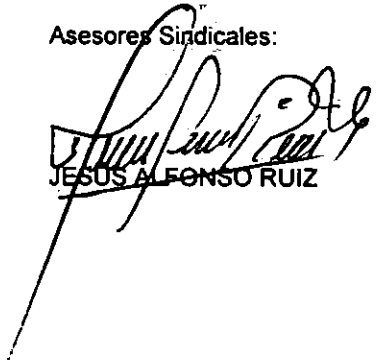

CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ


PEDRO ALONSO GIRALDO


LUZ HELENA JARAMILLO


CARLOS MARIO LOPERA

Asesores Sindicales:


JESÚS ALFONSO RUIZ


GILDARDO ANTONIO
CASTAÑEDA T.

Trámites
Irru

20 F. 159

Medellin, 28 de enero de 2016

Doctor
GABRIEL JAIME URREGO BERNAL
Director
Ministerio del Trabajo
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
E. S. D.

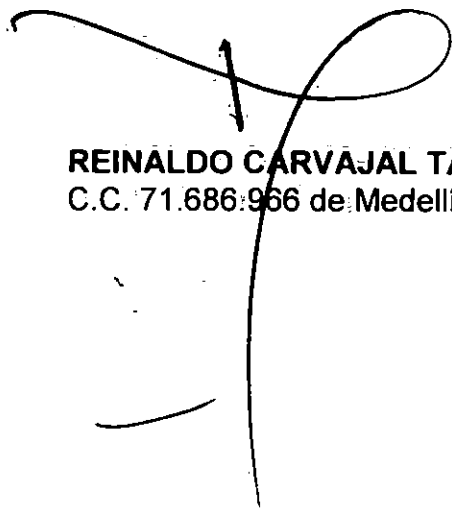
MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
RADICADO NO 1201
MEDELLIN
HORA 28 JAN 2016
RECIBIDO EN ESTA FECHA Y HORA
Rece
Correspondencia

230

Referencia: Entrega de acta No.3 correspondiente al acuerdo del arreglo directo entre la Corporación Club Campestre y las organizaciones Sindicales Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Gastronómica, Hotelera Y Turística De Colombia "SINTHOL" Sindicato De Trabajadores De La Corporación Club Campestre "SINTRACAMPESTRE".

De conformidad con la ley y/o sus normas referentes al arreglo directo, se adjunta copia del acta de la referencia para los fines pertinentes.

Atentamente,



REINALDO CARVAJAL TABARES
C.C. 71.686.966 de Medellín.

calle 16 A Sur # 34-950

Tel 3259000

1

ACTA DE ACUERDO

En el municipio de Medellín, en las instalaciones del hotel NH COLLECTION Royal Medellín, a las 8:00 p.m. del día 22 de enero de 2016, se reunieron en representación de la Corporación CLUB CAMPESTRE: LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA, ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES y SERGIO RESTREPO FERNANDEZ; en representación del sindicato SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GASTRONÓMICA, HOTELERA Y TURÍSTICA DE COLOMBIA "SINTHOL": CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ, PEDRO ALONSO GIRALDO y CARLOS MARIO LOPERA; en representación del sindicato SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE "SINTRACAMPESTRE": LÚZ HELENA JARAMILLO; asesores de las organizaciones sindicales JESÚS ALFONSO RUIZ en representación de la CUT y GILDARDO ANTONIO CASTAÑEDA T. en representación de "SINTHOL" Directiva Nacional, con el objeto de celebrar la convención colectiva, que resuelve íntegramente el pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales el día 17 de diciembre de 2015.

El texto de la nueva convención será el siguiente:

1. AUMENTO DE SALARIO:

A partir del día 1 de enero del año 2016, la Corporación Club Campestre aumenta el salario básico a cada trabajador beneficiado por la convención, en un 7,5% por jornada ordinaria diurna máxima legal, quedando como salario mínimo convencional mensual la suma de \$1.077.150

A partir del 1º de Enero del año 2017 el aumento del salario será equivalente al IPC del año calendario 2016 más 0,75 puntos, sobre el salario ordinario mensual de cada trabajador beneficiado por la convención, por jornada ordinaria máxima legal, garantizando que si el incremento del salario mínimo del 2017 es superior, se aplicará este.

2. SALARIO MINIMO:

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo el salario mínimo de vinculación en la empresa será el equivalente al 90% del salario mínimo convencional vigente en la empresa, de acuerdo a la categoría u oficio que entre a desempeñar el trabajador, que se pagará durante el período de prueba.

Entienden las partes y así lo pactan, que los aumentos de salario y el salario mínimo durante el período de prueba se pagará por jornada ordinaria diurna máxima legal.

3. DESCUENTO DEL VALOR DEL AUMENTO DEL SALARIO:

La Corporación Club Campestre procederá a descontar el valor correspondiente a los primeros 20 días del aumento de salario acordado en la presente Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores beneficiarios de la misma, el descuento aquí acordado comprende el valor equivalente a los primeros 20 días de aumento de cada año de vigencia de la convención. Dicho descuento se entregará a las Organizaciones Sindicales SINTHOL y SINTRACAMPESTRE.

4. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA:

El fondo rotatorio de vivienda existente en la Corporación Club Campestre será de \$303.800.000, para el primer año de vigencia, para el segundo año de vigencia esta suma se aumentará en el IPC del año calendario 2016 más un punto, más los intereses que generen los préstamos a los beneficiarios.

Los préstamos se otorgarán en la forma, términos y condiciones que la reglamentación sobre tal particular contempla, debiendo buscarse entidades especializadas en vivienda, tales como el INURBE y semejantes, para que conjuntamente con tales entidades se desarrollen planes de vivienda que beneficien a los trabajadores del Club.

Para la administración de este fondo existe una comisión paritaria integrada por dos representantes de la Corporación y dos representantes de las Organizaciones Sindicales SINTHOL y SINTRACAMPESTRE.

La empresa contratará por su cuenta una póliza de seguro de vida que ampare el préstamo del trabajador beneficiario.

5. AUXILIO DE ESTUDIO Y BECAS:

Para atender la ayuda de la educación de los trabajadores y los hijos de estos, el fondo será de \$101.990.000 para el primer año de vigencia y para el segundo año esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

El valor de las veinte (20) becas para estudios universitarios y tecnológicos, para trabajadores y los hijos de éstos, será de \$661.850 para el primer año de vigencia, cada una por semestre y para el segundo año serán veinte (20) becas, la suma anterior se incrementara para el segundo año de vigencia en el IPC del año 2016 más un punto.

Las sumas de este fondo se repartirán por la empresa y el sindicato siguiendo la reglamentación vigente, sin que exista tope salarial máximo para tener derecho a este auxilio convencional, y el mismo también comprende hijos de trabajadores que cursen preescolar y kínder.

El comité para educación estará compuesto por dos representantes de los sindicatos nombrados por las Juntas Directivas y dos representantes de la empresa nombrados por la Gerencia, el cual tiene la finalidad de vigilar el cumplimiento de esta norma convencional y la reglamentación del mismo.

6. FONDO DE CALAMIDAD Y SALUD:

La empresa destinará la suma de \$44.485.000, para el primer año de vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, las cuales serán pagadas en 12 cuotas iguales por cada año, acumulables, para atender los gastos que sobrevengan a los trabajadores por el concepto de calamidad doméstica, y los causados por concepto de copagos de acuerdo con las normas de Seguridad Social, en el Plan obligatorio de salud (POS), al trabajador y su grupo familiar de acuerdo al estatuto de salud, para lo cual la empresa y el sindicato se deben ceñir en la aplicación de esta prestación a los reglamentos vigentes. No existe tope salarial para ser beneficiario de ésta.

El fondo para calamidad y salud y copagos será administrado por un comité paritario conformado por dos personas nombradas por la empresa y los sindicatos cada uno.

Independiente de ésta existe el fondo de préstamos sin intereses para pagos de salud diferentes al POS por un valor de \$41.230.000, para la primera vigencia y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

Este fondo es sometido a la reglamentación vigente acordada entre la empresa y los sindicatos.

Cuando la empresa efectúe préstamos personales a los trabajadores en temas diferentes a calamidad doméstica, cobrará interés del 8% anual sobre saldo, a quienes devenguen hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, fijados por el ejecutivo nacional, los demás acuerdan el interés con la empresa. El empleado autoriza el descuento del interés junto con el capital.

7. AUXILIO PARA CIRUGÍA:

Cuando se ordene la práctica de una cirugía por la E.P.S. donde esté afiliado el trabajador y su grupo familiar, la empresa paga el 55% de la parte a cargo del trabajador. Este auxilio no constituye salario.

8. AUXILIO PARA LENTES:

Cuando la Seguridad Social recete anteojos a un trabajador, la empresa otorgará un auxilio de \$236.964 para la primera vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

En caso de pérdida de los lentes por accidente de trabajo la Empresa repondrá los mismos.

9. FONDO PARA DEPORTES:

El fondo para deportes será de \$5.750.500 para el primer año de vigencia, y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto; este fondo tendrá la finalidad de atender y fomentar las actividades deportivas de los trabajadores y será administrado por un comité paritario de la empresa y los sindicatos, compuesto por dos personas de cada parte.

10. AUXILIOS EXTRALEGALES:

La empresa concederá a los trabajadores beneficiados por esta convención los siguientes auxilios.

a) Cuando ocurra en el hogar del trabajador la muerte de su cónyuge o compañera permanente inscrita en la seguridad social, la empresa le concederá un auxilio económico de \$2.073.435 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

b) Cuando ocurra la muerte de un hijo del trabajador, la empresa le concederá un auxilio de \$2.073.435 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y 3 días de permiso remunerado. Como este auxilio no se da en caso de aborto se requiere certificación médica sobre la viabilidad de la criatura para tener derecho al mismo.

c) Cuando en el hogar del trabajador ocurra la muerte del padre o de la madre del mismo, o la del hermano que dependa económicamente de éste, la empresa le dará un auxilio económico de \$900.550, para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y un permiso

de 3 días remunerados, el cual se amplía a 5 días cuando el hecho se presente fuera del Valle de Aburra en caso de la muerte del padre o la madre. Dos días de permiso remunerado en caso de la muerte del hermano, que pueden ser ampliados a juicio del Gerente según el sitio de fallecimiento.

d) Cuando en el hogar del trabajador nazca un hijo, pudiendo ser exigido este auxilio desde el séptimo mes de gestación, previa certificación médica del embarazo, la empresa dará un auxilio de \$805.721 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, y más 3 días de permiso remunerado. Este mismo auxilio en tiempo y dinero se reconoce cuando se presente aborto después del tercer mes de embarazo, previa certificación del médico tratante. Este auxilio no es compatible con el literal b de este numeral.

e) Cuando el trabajador contraiga matrimonio legal certificado ante la empresa, ésta le reconoce un auxilio de \$805.721 el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, más una semana de permiso remunerado.

f) Cuando fallezca un trabajador al servicio de la empresa, se le concede a los beneficiarios que consagra la ley laboral un auxilio de \$4.739.389 para el primer año de vigencia y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

Se entiende que los días concedidos son continuos, o sea sin perjuicio de contar entre otros los domingos o festivos que corran durante el permiso.

PARAGRAFO: mientras esté vigente la ley de luto y esta sea más favorable al trabajador, los días de permiso prevalecen sobre los descritos en los literales de este numeral.

11. ALIMENTACIÓN:

La Empresa suministra el servicio de alimentación en desayuno, almuerzo o comida a los trabajadores que deban laborar en horas normales y usuales para tomar alimento. Dicha alimentación será de buena calidad y cantidad variada con vaso de leche al almuerzo y en condiciones normales de aseo y atención.

Durante el primer año de vigencia de la convención se fija en \$3.690 el valor del salario en especie por alimentación y para el segundo año de vigencia el aumento será el equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE más un punto, en el periodo Enero 1º del 2006 a 31 de Diciembre de 2006 (IPC de 2006, 4.48% mas 1% sería 5.48%)

Para la vigencia 2016-2017 el valor del salario en especie será de \$ 4.817,85

Esta suma es el valor del salario en especie para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Las partes declaran que al unificar en una cifra igual para todos los trabajadores el valor

del salario en especie, ello también implica que todos reciban una misma alimentación como hasta el presente se ha venido otorgando.

12. PRIMA DE VACACIONES:

La empresa pagará por concepto de prima de vacaciones la suma de \$659.680 durante el primer año de vigencia de la convención y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, por cada período de vacaciones, el cual se pagará al momento en que se cubre el valor correspondiente al disfrute de vacaciones.

Esta prima se pagará proporcionalmente al trabajador que se retire voluntariamente de la empresa antes de disfrutar de sus vacaciones, siempre y cuando haya laborado más de 6 meses. Es entendido que la prima de vacaciones aquí mencionada no se imputa a cualquier otro auxilio o prestación que llegare a consagrarse por la ley en el futuro y tenga las mismas características del presente beneficio.

13. PRIMA DE JUBILACIÓN:

Cuando un trabajador al servicio de la Corporación le sea reconocida la pensión de jubilación o de vejez por la seguridad social, y salga a disfrutar de ésta, la Corporación le pagará un auxilio de \$948.290 durante el primer año de vigencia de la convención, y para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto, prestación que se pagará al momento de recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales.

Cuando un trabajador se retire para disfrutar la pensión de vejez, se liquidará las cesantías con el último salario, así no hubiesen transcurrido tres meses del aumento.

14. AGUINALDO:

La Empresa pagará como aguinaldo a los trabajadores beneficiados de la presente Convención Colectiva de Trabajo y que se encuentren vinculados por contrato de trabajo en diciembre de cada año, 31 días de salario básico, además de la prima legal de servicios.

Para tener derecho a esta prestación se requiere que el trabajador haya estado vinculado a la empresa en forma continua durante 6 meses anteriores al primero de diciembre de cada año, sin perjuicio de que se le reconozca proporcionalmente al lapso servido a

aquellos trabajadores que hubieren laborado en forma continua un tiempo menor, excepción hecha de los que se encuentren vinculados en período de prueba.

A los trabajadores extras, que reuniendo los requisitos anteriores hayan sido contratados por jornada incompleta, se les dará el aguinaldo en proporción al tiempo efectivamente servido durante el respectivo año.

La anterior prestación convencional no constituye salario.

15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

La empresa pagará las siguientes primas de antigüedad durante la vigencia de la Convención, a los trabajadores que cumplan los años definidos en la siguiente tabla de valores de forma continua.

a) Para los trabajadores que cumplan 5 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$146.475 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

b) Para los trabajadores que cumplan 10 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$265.825 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

c) Para los trabajadores que cumplan 15 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$332.010 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

d) Para los trabajadores que cumplan 20 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$386.260 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

e) Para los trabajadores que cumplan 25 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$771.435 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

f) Para los trabajadores que cumplan 30 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$901.635 y en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

g) Para los trabajadores que cumplan 35 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$941.780 en

la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

h) Para los trabajadores que cumplan 40 años de servicios continuos al club, a partir del primer año de vigencia de la presente convención, se pagara la suma de \$998.200 en la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

16. TRANSPORTE:

La empresa pagará el auxilio de transporte, que ordene la Ley, actualmente sin consideración al monto del salario devengado.

Durante la vigencia de la convención la empresa prestará el servicio de transporte como hasta la fecha lo ha venido haciendo, (servicio colectivo a través de bus, buseta, microbús o taxis), para aquellos trabajadores a su servicio que laboran en las instalaciones del Club, después de las 10:00 p.m. en la sede Medellín, en la sede Llanogrande este servicio se prestará a partir de las 8:00 p.m. Servicio que se prestará desde las instalaciones de la empresa, hasta la residencia de cada trabajador que termina su jornada de trabajo en ese lapso.

Para los trabajadores de la sede Llanogrande, se pone en funcionamiento el servicio de transporte desde la portería de la empresa hasta la sede principal, para el ingreso y salida de los turnos así: Ingreso: 7:45 a.m., 10:00 a.m., 12:00 m. Salida: 2.30 p.m., 4:15 p.m., 6:30 p.m. La empresa tratará que en estos horarios esté laborando la mayor parte de personas, y de no ser así podrá efectuarse cambios en este servicio de común acuerdo entre las partes, tema que se tratará en el comité de Quejas y Reclamos, y/o con los administradores de las respectivas sedes.

El anterior beneficio económico que llegue a recibir un trabajador, a cuenta del servicio de transporte, no constituye salario, ni se integrará a dicho concepto legal para ningún efecto prestacional.

17. ROPA DE TRABAJO:

La Empresa suministrará a los trabajadores ropa de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 11 de 1984. Además, sobre lo establecido por la Ley, se le entregará a los meseros, barman y cajeros una camisa y tres pares de medias en los mismos periodos de la Ley y a los trabajadores de campo y jardineros un par de botas adicionales, que serán entregadas una vez al año con la dotación del mes de agosto.

18. LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS:

Cuando un trabajador al servicio de la Corporación solicite la liquidación parcial de cesantías, la Corporación conforme a las normas legales, hará la correspondiente tramitación ante la Oficina Regional del Trabajo y una vez aprobada dicha liquidación la Corporación procederá a hacer la liquidación y el pago de dichas cesantías parciales, dentro de un término no mayor de 15 días contados a partir de la fecha de dicha aprobación.

19. DETENCIÓN DEL TRABAJADOR:

Acepta la Corporación que cuando un trabajador esté detenido preventivamente, no se terminará el contrato de trabajo por esta causal, sino después de 120 días de detención.

20. TARJETA DE PAGO:

La Corporación seguirá elaborando las tarjetas de pago de salario con indicación discriminada de lo devengado por distintos conceptos, así como las deducciones a que haya lugar.

21. SUBSIDIO FAMILIAR:

La Corporación afiliará a su personal de trabajadores que tengan derecho al subsidio familiar, a la Caja de Compensación Familiar que en la ciudad de Medellín ofrezca las mejores garantías económicas para los trabajadores en el momento de la firma de la presente Convención (Convención Colectiva de Trabajo 1981 - 1983)

22. INCAPACIDADES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

El Club reconocerá a los trabajadores el valor de los tres primeros días de incapacidad que no paga la seguridad social y del cuarto día continuo en adelante, el club reconocerá al trabajador por cada día de incapacidad, la suma necesaria para llegar a un total del ciento por ciento de su salario básico diario, teniendo en cuenta el auxilio que hace la seguridad social en tales circunstancias.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la seguridad social, se le reconocerá el auxilio de transporte siempre y cuando la incapacidad sea mayor de tres días.

23. COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL:

La empresa tiene establecido y reglamentado este comité de acuerdo con el programa de salud ocupacional que esté vigente en la empresa.

24. JORNADA DE TRABAJO:

Para dar cumplimiento a las dos horas de permiso remunerado que consagra la ley 50 de 1990, la empresa programará con una comisión de dos trabajadores designados por las Juntas de las Organizaciones Sindicales que se reunirán cada dos meses, para programar actividades de recreación, capacitación, deporte y cultura.

25. PERMISO PARA ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COLEGIO:

El permiso para asistir a las reuniones del colegio será imputable a las dos (2) horas de capacitación o recreación que en forma semanal se otorgan para dar cumplimiento a lo estipulados en la Ley 50 de 1.990, presentando la citación por lo menos con dos días de anticipación ante el superior inmediato, excepto aquellos trabajadores que hacen uso de estas dos horas para cursar sus propios estudios, a quienes se les remunera.

26. DIA DE DESCANSO:

Con motivo de las festividades del mes de agosto el Club dará un día de descanso adicional a cada trabajador, que se fijará por la empresa en un lapso de tres meses contados a partir del primero de septiembre de cada año hasta el primero de diciembre del mismo.

27. AUXILIOS Y PERMISOS SINDICALES:

La Corporación Club Campestre, dará a los Sindicatos un auxilio económico distribuido de la siguiente forma:

a) **\$3.580.500** para la primera vigencia y para la segunda vigencia esta suma se incrementará en el IPC del año 2016 más un punto.

b) Permiso remunerado para los trabajadores de la Empresa, que sean designados

Presidentes de los sindicatos nacional y/o presidentes de las Subdirectiva(s), o para quienes éstos designen, de (45) horas mensuales, para ser distribuidas entre éstos, durante la vigencia de la Convención, horas que no son acumulables y se emplean para diligencias de carácter sindical.

c) **Permiso remunerado a 10 miembros de la Junta Nacional, Juntas subdirectivas y Comités seccionales de los sindicatos para que asistan a la reunión mensual, de la Federación o Confederación a la cual sean afiliados los sindicatos, al igual que el permiso requerido para cuando la misma cite asamblea extraordinaria a los miembros principales de las Juntas directivas. Además, la CORPORACIÓN concederá permiso remunerado a los miembros suplentes de las Juntas de las Subdirectiva(s) de los sindicatos para que asistan hasta ocho (8) reuniones al año convocadas por la Federación o Confederación a la cual se encuentren afiliados los Sindicatos.**

d) **El CLUB dará permiso remunerado de 1.350 horas por cada año de vigencia de la Convención, hasta para cuatro (4) trabajadores, siempre y cuando en cada circunstancia sólo asistan hasta dos (2) trabajadores, para concurrir a cursos de capacitación sindical al igual que para foros, seminarios, conferencias y semejantes organizados por la federación o confederación, a la que estén afiliados los sindicatos. Los cuatro (4) trabajadores deben ser designados por las Juntas directivas o Subdirectivas de los sindicatos.**

e) **EL CLUB dará permiso remunerado a los miembros de las juntas de las subdirectivas, a los dos miembros de la comisión de quejas y reclamos y hasta dos miembros de la junta directiva nacional para asistir a las reuniones ordinarias de la misma una vez por semana intercalados, una a los miembros de las subdirectivas de Medellín y otra a los miembros de las Subdirectiva de Rionegro, para cada participante a partir de las 2 p.m. Así mismo dará permiso remunerado de cuatro (4) horas hombre, para cada reunión extraordinaria, hasta dos veces en caso determinado, se contarán horas mes calendario.**

f) **Para asistir a congresos sindicales por el tiempo que éstos duren, según su reglamentación se dará permiso al número de trabajadores que de acuerdo con los estatutos del congreso tengan el carácter de delegados, cuando los congresos se realicen fuera de la ciudad de Medellín, el permiso se ampliará en dos (2) días más para el transporte.**

g) **Permiso remunerado a los miembros de las Juntas Subdirectivas de los sindicatos y además, a los presidentes de los mismos, o a quien haga sus veces por derecho propio, para atender ante las autoridades laborales asuntos estrictamente vinculados al sindicato de trabajadores al cual se encuentran afiliados los mismos del CLUB CAMPESTRE. Este permiso será remunerado y se reglamentará su utilización de común acuerdo con la empresa o quien esta designe y las Juntas Subdirectivas de los sindicatos.**

h) **Se aprueba permiso para una (1) asamblea anual, a partir de las 12 M para la sede Llanogrande y de la 1 P.M para la sede Medellín, esta deberá ser solicitada por escrito con un mes de anticipación a la administración.**

Para el correcto uso de los permisos concedidos en este numeral el Club conserva el derecho de solicitar las pruebas pertinentes sobre la necesidad y disfrute del mismo, cuando lo estime necesario. Además el sindicato en su utilización procurará no afectar el desarrollo en el servicio de la Empresa.

A los señores miembros de las Juntas de las subdirectivas y hasta dos miembros de la junta directiva nacional del sindicato que tengan turno después de las 2:00 p.m., se les concede el día con permiso remunerado, para asistir a las reuniones ordinarias de las Juntas.

28. COMISIÓN DE RECLAMOS:

La Gerencia del Club por sí o por medio de delegados se reunirá una vez por semana con la comisión sindical de Reclamos y un miembro de las Juntas Directivas de los Sindicatos, el cual será designado durante la primera quincena contada a partir de la firma de esta convención, para escuchar las insinuaciones, observaciones o reparos que puedan surgir del funcionamiento del Fondo de Vivienda y el de Educación y en general para oír comentarios pertinentes en la marcha de las relaciones obrero-patronales. Las observaciones y críticas que haga la aludida Comisión de Reclamos no obligan a la Gerencia ni a su delegado, pero la Administración procurará examinarlas, en orden a resolver lo que el Club estime más conveniente.

29. CARRERA ADMINISTRATIVA:

Cuando se presente una vacante en puestos que no sean de Dirección, Confianza o Manejo se tendrá en cuenta preferiblemente para cubrirla al trabajador del Club, que a juicio de la Administración reúna las condiciones de idoneidad requerida para el efecto.

30. ESCALA DE SANCIONES:

Cuando la Corporación considere que debe aplicar una sanción disciplinaria consistente en suspensión en el trabajo, se regirá de acuerdo a la siguiente tabla:

- Por primera vez:** Llamado de atención por escrito o verbal.
- Por segunda vez:** Suspensión en el trabajo hasta por dos días.
- Por tercera vez:** Suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- Por cuarta vez:** Suspensión en el trabajo hasta por cuatro días.
- Por quinta vez:** Suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

Por sexta vez: Despido con justa causa.

En un término de tres días después de notificada la sanción disciplinaria, el trabajador puede solicitar reconsideración de la misma a quien la impuso o a su jefe inmediato.

Las faltas prescribirán cada 10 meses contados a partir de la última y así sucesivamente. Copia de cualquier sanción impuesta a un trabajador será entregada a las Organizaciones Sindicales.

Cuando un trabajador cometa una falta deberá observarse el procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la aplicación de cualquier sanción no podrá ser después del octavo día contado a partir del conocimiento de la falta por parte de la Corporación. Al noveno día el trabajador comenzará a pagar la sanción que se le hubiere notificado. La contabilización de estos ocho días sólo podrá cumplirse cuando el trabajador esté laborando. Si por algún motivo, por ejemplo como por salir el trabajador a vacaciones, por estar incapacitado o por cualquier otra razón semejante, se suspenderá el conteo de los ocho días por el término que dure la ausencia.

31. INDEMNIZACIÓN:

Cuando la Corporación diere por terminado unilateralmente y sin justa causa legal o reglamentaria el contrato de trabajo, dará al trabajador como indemnización a más de la escala legal lo siguiente:

Cinco (5) días de salario básico cuando el trabajador a quien se le termine el contrato de trabajo tenga entre cinco meses cumplidos y menos de un año. Veintiún (21) días de salario básico adicional cuando el trabajador tenga un año cumplido y menos de tres años. Veintiséis (26) días de salario básico adicional cuando el trabajador tenga tres años de servicio continuos y menos de cinco años. Treinta y seis (36) días de salario básico adicional cuando el trabajador tenga cinco años cumplidos y menos de diez años de servicios continuos.

El trabajador con más de 10 años de servicios continuos recibirá Treinta y siete (37) días de salario básico adicional.

Si un trabajador es despedido dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente convención, sus cesantías serán liquidadas con el salario que estuviere.

devengando después de la firma de la misma.

32. CAMPO DE APLICACIÓN:

La presente Convención se aplicará a los trabajadores de la Corporación Club Campestre, vinculados antes del 1 de enero de 2014. En los términos del Decreto 2351/65 con excepción de los siguientes funcionarios: Gerente General, Directores de Servicio y Director de Relaciones Industriales. Igualmente esta Convención, se aplicará en todos los términos al sindicato que la suscribe o aquel que llegue a sustituir al actual, así sea de Industria, reconociéndolo la Corporación en los términos de la ley si se llegare a esta eventualidad.

33. VIGENCIA Y DENUNCIA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1o de enero del año 2016 y hasta el 31 de diciembre del año 2017 y podrá ser denunciada en los términos y formalidades legales por cualquiera de las partes.

Los beneficios económicos pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo se reconocen a sus beneficiarios desde la fecha de la vigencia aquí pactada.

34. CONVENCIONES ANTERIORES:

Seguirán vigentes las cláusulas, párrafos, numerales, literales e incisos de Convenciones o laudos arbitrales anteriores y que no se hubieren alterado, superado o derogado por la presente.

La Corporación se compromete a elaborar una recopilación de la presente Convención en un solo texto tamaño bolsillo y en cantidad suficiente para entregar a cada uno de los trabajadores y destinar 50 ejemplares del mismo para las Organizaciones Sindicales.

35. PRIMA POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN

La Corporación Club Campestre, pagará una prima por la firma de esta convención a más tardar el 15 de marzo de 2016, la suma \$255.000, la cual no constituye salario para ningún efecto.

REGIMEN ESPECIAL

CLAUSULA 1. Campo de aplicación.- Este Régimen comprende las prestaciones, beneficios y compensaciones para los trabajadores de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE**, que sean vinculados laboralmente, por contrato de trabajo, o que entren a formar parte de la nómina directa del mismo por sustitución patronal, producto de una fusión, absorción, compra; por declaratoria de unidad de empresa, o cualesquier otro fenómeno jurídico o sentencia judicial que convierta o declare a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE** como su empleador, con posterioridad al primero (1°) de enero de dos mil catorce (2014). Sin consideración a la antigüedad o tiempo de servicios con que entren a integrar el grupo de trabajadores de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE**, con excepción de los siguientes funcionarios: Gerente General, Directores de Servicio y Director de Relaciones Industriales.

La Corporación Club Campestre se compromete a contratar durante la vigencia de la convención (2016-2017), 30 trabajadores que estén vinculados en la actualidad por temporalidad, respetando el salario que tengan al momento de la vinculación, sin afectar el mínimo convencional correspondiente.

CLÁUSULA 2: SALARIO MÍNIMO DE ENGANCHE.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1° de enero de 2014, tendrán un salario de enganche equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, más el 5%.

CLÁUSULA 3: AUMENTO DE SALARIO.- Para los trabajadores que ingresaron o ingresen a partir del 1° de enero del año 2014, La **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE** aumentará los salarios básicos a partir del 1° de enero de 2016 en un 7,5% y en el año 2017 en el IPC del año 2016 más 0,75 puntos.

CLÁUSULA 4: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.- A los trabajadores que sean contratados durante los años 2014 y 2015, en caso de ser despedidos sin Justa causa, el Club les reconocerá la indemnización a que tienen derecho por Ley, más la suma de \$1.500.000 (Un millón quinientos mil pesos m/l)

CLÁUSULA 5: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del fondo rotatorio de vivienda estipulado en la numeral 4 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 6: AUXILIO DE ESTUDIO Y BECAS.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Auxilio de Estudio y Becas estipulado en la numeral 5 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 7: FONDO DE CALAMIDAD Y SALUD.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Fondo de

Calamidad y Salud estipulado en la numeral 6 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 8: FONDO PARA DEPORTES.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, serán beneficiarios del Fondo de Deportes estipulado en la numeral 9 de la convención colectiva de trabajo vigente.

CLÁUSULA 9: AUXILIO PARA CIRUGIA.- Esto se aplicará para los trabajadores enganchados a partir del 1o. de enero de 2014. Cuando se ordene la práctica de una cirugía por la EPS donde este afiliado el trabajador y su grupo familiar, la empresa pagará el 23% de la parte a cargo del trabajador. Éste auxilio no constituye salario para ningún efecto.

CLÁUSULA 10: AUXILIOS EXTRALEGALES.- El Club concederá a los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, los siguientes auxilios:

a) Cuando ocurra en el hogar del trabajador la muerte del cónyuge o compañera (o) permanente inscrito en la seguridad social, el Club le concederá un auxilio que será de \$550.095 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y cinco días de permiso remunerado.

b) Cuando ocurra la muerte de un hijo del trabajador, la empresa le concederá un auxilio de \$550.095 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y tres (3) días de permiso remunerado. Como este auxilio no se da en caso de aborto se requiere certificación médica sobre la viabilidad de la criatura para tener derecho al mismo.

c) Cuando en el hogar del trabajador ocurra la muerte del padre o la madre del mismo, o la de hermanos que dependan económicamente de éste, la empresa le dará un auxilio económico de \$263.655 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos y un permiso de tres días remunerados, el cual se amplía a 5 días cuando el hecho se presente fuera del Valle del Aburrá, en caso de la muerte del padre o la madre. Dos días de permiso remunerado en caso de la muerte de hermanos, que pueden ser ampliados a juicio del Gerente según el sitio de fallecimiento.

d) Cuando en el hogar del trabajador nazca un hijo, el Club dará un auxilio de \$249.550 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, más tres (3) días de permiso remunerado. Este auxilio puede ser exigido desde el séptimo mes de gestación, previa certificación médica del embarazo.

e) Cuando el trabajador contraiga matrimonio legal certificado ante el Club, éste le reconoce un auxilio de \$249.550 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, más una semana de permiso remunerado.

f) Cuando fallezca un trabajador al servicio del Club, se le concederá un auxilio único de \$1.063.300 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, a los beneficiarios que consagra la ley laboral.

Se entiende que los días concedidos son continuos, o sea sin perjuicio de contar entre otros los domingos o festivos que corran durante el permiso.

PARAGRAFO: mientras esté vigente la ley de luto y el permiso por paternidad, y estos sean más favorables al trabajador, los días de permiso legal prevalecen sobre los descritos en los literales de esta cláusula.

Ninguno de estos auxilios constituye salario.

CLÁUSULA 11: PRIMA DE VACACIONES: El club pagará por concepto de prima de vacaciones a los empleados que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, la suma de \$189.875 en el año 2016 y en el año 2017 la suma anterior se incrementará en el IPC del año 2016 más 1,5 puntos, por cada período de vacaciones cumplido, la cual se pagará al momento en que se cubre el valor correspondiente al disfrute de las vacaciones.

La anterior prestación no constituye salario.

CLÁUSULA 12: AGUINALDO: El Club pagará como aguinaldo a los trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero de 2014, que se encuentren vinculados por contrato de trabajo el primero de diciembre, serán 8 días de salario básico.

Para tener derecho a esta prestación se requiere que el trabajador haya estado vinculado al Club en forma continua durante los 6 meses anteriores al primero de diciembre.

La anterior prestación no constituye salario.

CLÁUSULA 13: DESCUENTO DEL VALOR DEL AUMENTO DEL SALARIO. Igual a la convención vigente en su numeral 3.

CLÁUSULA 14: TRANSPORTE.- Durante la vigencia del presente acuerdo el Club prestará el servicio de transporte como hasta la fecha lo ha venido haciendo, (servicio colectivo a través de bus, buseta, microbús o taxis), para aquellos trabajadores a su servicio que laboran en las instalaciones del Club, después de las 10:00 p.m. en la sede Medellín; en la sede Llanogrande este servicio se prestará a partir de las 8:00 p.m. Servicio que se prestará desde las instalaciones de la empresa, hasta la residencia de cada trabajador que termina su jornada de trabajo en ese lapso.

Para los trabajadores de la sede Llanogrande, se pone en funcionamiento el servicio de transporte desde la portería de la empresa hasta la sede principal, para el ingreso y salida de los turnos así: Ingreso: 7:45 a.m., 10:00 a.m., 12:00 m. Salida: 2.30 p.m., 4:15 p.m., 6:30 p.m. El Club tratará que en estos horarios esté laborando la mayor parte de personas, y de no ser así podrán efectuarse cambios en este servicio de común acuerdo entre las partes, tema que se tratará en el comité de Quejas y Reclamos, y/o con los administradores de las respectivas sedes.

Estos beneficios no constituyen salario para ningún efecto.

CLÁUSULA 15: LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS: Aplica el numeral 18 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 16: DETENCIÓN DEL TRABAJADOR.- Aplica el numeral 19 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 17: TARJETA DE PAGO.- Aplica el numeral 20 de la presente convención colectiva de trabajo. .

CLÁUSULA 18: SUBSIDIO FAMILIAR.- Aplica el numeral 21 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 19: INCAPACIDADES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- Aplica el numeral 22 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 20: COMITÉ DE SALUD OCUPACIONAL.- Aplica el numeral 23 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 21: JORNADA DE TRABAJO.- Aplica el numeral 24 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 22: PERMISO PARA ASISTIR A LAS REUNIONES DEL COLEGIO: Aplica el numeral 25 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 23: AUXILIOS Y PERMISOS SINDICALES: Aplica el numeral 27 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 24: COMISIÓN DE RECLAMOS: Aplica el numeral 28 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 25: CARRERA ADMINISTRATIVA: Aplica el numeral 29 de la presente convención colectiva de trabajo.

CLÁUSULA 26: ESCALA DE SANCIONES: Aplica conforme a la ley, para los empleados que ingresen a partir del 1 de enero de 2014.

CLAUSULA 27: VIGENCIA: Aplica el numeral 33 de la presente convención colectiva de trabajo.

Para constancia se firma por los intervinientes..

Por el Club:

LINA MARÍA ÁLVAREZ MONTOYA

ELKIN ALBERTO GIRALDO GRISALES

SERGIO RESTREPO FERNANDEZ

Por los Sindicatos:

CARLOS HUMBERTO VELÁSQUEZ

Pedro Alonso Giraldo F
PEDRO ALONSO GIRALDO

LUZ HELENA JARAMILLO

Carlos Mario Lopera R
CARLOS MARIO LÓPERA

Asesores Sindicales:

JESUS ALFONSO RUIZ

GILVARDO ANTONIO CASTAÑEDA T.