

MEMORANDO

Radicado: 9025269 – 0389
Facatativa – Marzo 02 de 2016

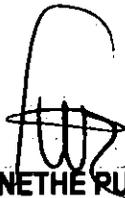
PARA: NATALIA RUIZ CAMPUZANO
Coordinadora Grupo Archivo Sindical

DE: INSPECCIÓN DE TRABAJO FACATATIVA

ASUNTO: Depósito de Convención Colectiva

Adjunto a la presente y para los fines pertinentes de ley, se permite este despacho hacer envío del radicado NO. 0387 de marzo 02 de 2016 del Depósito de **Convención colectiva de trabajo**, suscritos entre la empresa CEPAIN I.P.S. SAS y los trabajadores:

Atentamente:



NANCY JEANNETH PULIDO RUEDA
Inspectora de Trabajo Facatativa.

Anexo: quince (16) fotos.

Elabora: Adimas
Reviso/Aprobó: NancyP.

C:\Alvaro_Faca\Denuncias y Pactos Colectivos.doc.

 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 Cundianamarca
 Inspector de Trabajo Facatativa-Cund.**

Número 008

CIUDAD:	FACATATIVA	FECHA:	02D	03M	2016A	HORA	01:40 m.
----------------	-------------------	---------------	-----	-----	-------	-------------	-----------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	JUAN PABLO CARO RODRIGUEZ		
No. IDENTIFICACIÓN	80.231.874		
CALIDAD	Asesor Juridico		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Diagonal 39ª bis No. 14-52 Bogota D.C.		
No. TELÉFONO	2881504	Correo Electrónico	

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	CEPAIN I.P.S. SAS.					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>						
CUYA VIGENCIA ES	19 Febrero de 2016 HASTA el día 18 de Febrero de 2017					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	500	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	NO	No. Folios		13		

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.

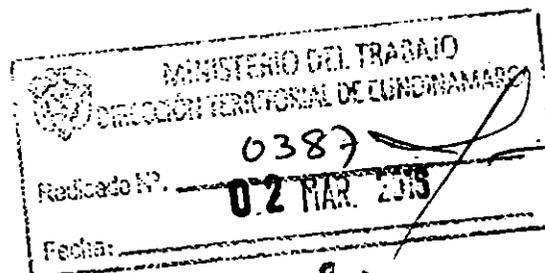
Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.


NANCY JEANNETTE PULIDO.RUEDA
 (Nombre y firma)


JUAN PABLO CARO RODRIGUEZ
 (Nombre y firma)

Bogotá D.C., 2 de marzo de 2016

Doctor:
ROMÁN ERNESTO DÍAZ JIMÉNEZ
Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá
Ministerio del Trabajo
Ciudad.



REF: Radicación de Convención Colectiva de Trabajo de Unitracoop y la empresa CEPAIN I.P.S. S.A.S.

Respetado doctor Díaz:

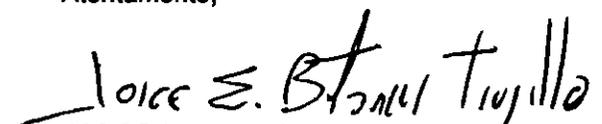
Por medio del presente escrito, me permito radicar en la dependencia que usted coordina, la convención colectiva de trabajo, firmada entre nuestro Sindicato denominado ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO SALUDCOOP, SUS COMPLEMENTARIOS Y CONEXOS UNITRACOOP, con Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011- y Nit. 900.463.968-5 y la empresa CEPAIN I.P.S. S.A.S. identificada con el NIT 900.772.053 - 7, esta convención tiene una vigencia de 1 año, contados a partir del 19 de febrero de 2016, hasta el 19 de febrero de 2017, su ámbito de aplicación a nivel nacional, y aplica para 500 trabajadores.

Junto a la Convención Colectiva, radicamos las respectivas actas de inicio y finalización del proceso de negociación suscitado entre nuestra organización y esta empresa.

Sin otro particular, agradecemos su atención.

13 Fdoj.

Atentamente,


JORGE EDUARDO BENTANCUR TRUJILLO
Secretario General de Unitracoop

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA POR LA EMPRESA CEPAIN IPS S.A.S. Y LA ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO SALUDCOOP SUS COMPLEMENTARIOS Y CONEXOS UNITRACOOP.

CAPITULO I RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 1. PARTES:

Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, que se celebra entre la Empresa **CEPAIN IPS S.A.S.** identificada con NIT 900.772.053-7 o quien en el futuro la sustituya o ceda el contrato de trabajo, quien en adelante se denominara **EL EMPLEADOR**; y la Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo Saludcoop sus Complementarios y Conexos – **UNITRACOOP**, con Registro Sindical Nro. I-043 Fecha 20-V-2011– Nit. 900.463.968-5, quien en adelante se denominara **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DEL SINDICATO:

EL EMPLEADOR, reconocerá a EL SINDICATO, como el representante de sus trabajadores afiliados al servicio de la empleadora, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

CAPITULO II ASPECTOS NORMATIVOS

ARTÍCULO 3. RESPETO DE LOS ACUERDOS:

EL EMPLEADOR, respetará y garantizará, los acuerdos que se obtengan en la presente Convención Colectiva de Trabajo, no desmejorará las condiciones pactadas y no llevará a cabo ninguna acción que sea violatoria de ninguna de sus cláusulas.

ARTICULO 4. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD:

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad y no en forma fraccionada.

ARTÍCULO 5. PACTOS COLECTIVOS:

El EMPLEADOR dará cumplimiento a lo establecido en los términos previstos en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 6. DESCANSOS COMPENSATORIOS:

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

Just

de

Q

ARTÍCULO 7. NO DESMEJORAMIENTO DE CONDICIONES LABORALES:

EL EMPLEADOR, se compromete a no desmejorar ninguna de las condiciones laborales que tengan los trabajadores, cada uno conservará sus actuales condiciones, sin distinción de cargo, entidad o ubicación geográfica, entre otros; las condiciones vigentes no podrán ser anuladas o inhabilitadas temporal o permanentemente, ni tampoco modificadas o recortadas.

ARTÍCULO 8. CONSERVACIÓN DE APORTES Y BENEFICIOS EXTRALEGALES QUE ACTUALMENTE GOZAN LOS TRABAJADORES.

EL EMPLEADOR, conservará y garantizará los beneficios legales y extralegales, que se les hayan otorgado a los trabajadores.

Parágrafo Primero: Los descuentos autorizados por el trabajador con destino a Cooperativas, Fondos y demás, deben ser consignados a la respectiva entidad, dentro de los diez (10) días calendario posterior al descuento.

ARTÍCULO 9. PAGOS SALARIALES:

EL EMPLEADOR pagará la nómina de sus trabajadores de manera mensual. De igual forma pagará la prima salarial legal a más tardar en los primeros 20 días de junio y diciembre.

ARTÍCULO 10. MODALIDAD CONTRACTUAL. EL EMPLEADOR vinculará a sus trabajadores con contrato a término indefinido en los términos del CST, así mismo, en los casos de vacantes permanentes, se cubrirán las mismas bajo la mencionada modalidad contractual.

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

ARTÍCULO 11. PERSONAL ASISTENCIAL MÍNIMO.

EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario para suplir a los trabajadores que se encuentren cumpliendo permisos sindicales, licencias de maternidad/paternidad, calamidades domésticas u otras circunstancias que ameriten su ausencia laboral.

**CAPITULO III
SALARIOS E INCREMENTOS**

ARTÍCULO 12. INCREMENTO SALARIAL:

EL EMPLEADOR, a primero (1°) de enero de 2016, incrementará los salarios de los trabajadores, en la siguiente proporción, sobre el salario devengado a treinta y uno (31) de diciembre de 2015.

- hasta \$1.000.000 tendrán un incremento salarial del 7%
- de \$1.000.001 hasta \$2.000.000 tendrán un incremento salarial del 4%
- de \$2.000.001 hasta \$5.000.000 tendrán un incremento salarial del 3%
- los salarios superiores a 5.000.000, no tendrán incremento salarial.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**CAPITULO IV
DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES**

ARTÍCULO 13. COMITÉ LABORAL Y DE SEGUIMIENTO A LA CONVENCION COLECTIVA:

Las partes se comprometen, posterior a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, convocar el Comité para verificar el cumplimiento de los acuerdos pactados en la CCT; dicho Comité, estará integrado por dos (2) representantes del EMPLEADOR y dos (2) representantes del SINDICATO; Sesionarán una vez cada tres (3) meses, o de forma extraordinaria cuando sea necesario, de común acuerdo escogerán el lugar de reunión (de acuerdo a la ubicación geográfica de la empresa, dichas reuniones podrán efectuarse en el orden regional, con la intención de poder atender sus particularidades); de dichas sesiones se levantara un acta conjunta, la cual será suscrita por los que en ella intervengan.

Parágrafo Primero: El Comité Laboral, tendrá como funciones conocer sobre los aspectos laborales, traslados, despidos, vacaciones, ascensos, y todo lo relacionado con las condiciones laborales, de seguridad social, entre otros de los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 14. NO REPRESALIAS NI PERSECUCIONES A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO.

El EMPLEADOR se compromete a no tomar represalias en contra de ninguno de los trabajadores sindicalizados, por la afiliación al SINDICATO o por el ejercicio de actividades propias de la organización sindical en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 15. ESPACIOS DE REUNION Y COMUNICACION:

EL EMPLEADOR, facilitará el uso de espacios físicos en sus instalaciones, previa solicitud del SINDICATO, para el desarrollo de reuniones y actividades sindicales, bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En todas las sedes del EMPLEADOR, se permitirá la instalación de carteleras sindicales de un tamaño máximo de 1.30 mt por 1.30 mt, ubicadas en lugares de alto flujo de personas, para facilitar la información a los trabajadores, así como la distribución de circulares, volantes y afiches.

ARTÍCULO 16. FUEROS SINDICALES:

El EMPLEADOR reconocerá y garantizará además del fuero sindical de ley para los integrantes de las Juntas Directivas Nacional, Subdirectivas Seccionales, Comités y Comisiones de Reclamos, a los trabajadores de la empresa, que sean elegidos en las Juntas Directivas o Comités Ejecutivos de las Federaciones y Confederaciones a las que se encuentre afiliado el SINDICATO. Así mismo, reconocerá con protección especial a los integrantes de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, mientras subsista el conflicto colectivo.

Parágrafo Primero: El EMPLEADOR reconocerá fuero sindical por seis meses adicionales a los establecidos en los términos legales para los que gozan de fuero en EL SINDICATO y que son trabajadores de la empresa.

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

ARTÍCULO 17. PERMISOS SINDICALES:

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

1. Para el desarrollo de las asambleas ordinarias y extraordinarias, nacionales, seccionales y de comités, conforme a los estatutos del SINDICATO.
2. Para los miembros de las juntas directivas seccionales, comités seccionales y comisión de reclamos, que hagan parte de la nómina del EMPLEADOR.
3. Para la Junta Directiva Nacional, teniendo en cuenta las condiciones geográficas y de desplazamiento de sus integrantes.
4. Para el ejercicio de las actividades sindicales, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa integrantes de los Comités, Juntas Directivas de las Seccionales o Nacional del SINDICATO, bajo los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, determinados conjuntamente.
5. Para actividades de formación y capacitación sindical, EL EMPLEADOR otorgará permisos para los trabajadores de la empresa.
6. A los miembros designados por el SINDICATO, que constituyan la comisión negociadora, por el tiempo que dure la negociación.
7. A la comisión que el SINDICATO designe para la elaboración de proyecto de pliego de peticiones, de los trabajadores de la empresa, por un tiempo no inferior a quince (15) días hábiles dentro de los 60 días previos al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.
8. A un (1) delegado que designe el SINDICATO, para asistir a Congresos Nacionales y Departamentales de las Organizaciones de Segundo y Tercer grado, por el tiempo que estos duren, conforme a certificación expedida por la respectiva entidad.
9. A los miembros de las comisiones de reclamos, para atender las respectivas audiencias de descargos de sus compañeros afiliados.

Parágrafo Primero: PROCEDIMIENTO. La solicitud de estos permisos deberán hacerse con una anticipación no inferior a ocho (8) días hábiles a la fecha en que se utilizará dicho permiso, contando inclusive el día de la solicitud, excepto en casos de fuerza mayor en donde se notificara al empleador a la mayor brevedad.

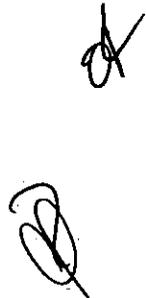
Parágrafo Segundo: El SINDICATO a través de su Presidencia Nacional o a quien ella delegue, notificara al EMPLEADOR la solicitud del permiso, donde determinaran libremente las personas y duración del mismo. Dicha solicitud se efectuara a través del correo electrónico establecido por el SINDICATO para tal fin.

Parágrafo Tercero: EL SINDICATO enviará las solicitudes de los permisos para dicho trámite de notificación, al correo que EL EMPLEADOR designe para tal fin, y este a su vez, responderá con no menos de tres (3) días de anticipación a la fecha de inicio del permiso sindical, so pena que la no respuesta se considere como Silencio Positivo Aprobatorio.

ARTÍCULO 18. INFORMACION AL SINDICATO:

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

1. Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplico el descuento sindical.

- 2. Semestralmente, reporte de los beneficios convencionales entregados y sus montos.
- 3. Semestralmente, indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al sindicato
- 4. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores sindicalizados, que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
- 5. Semestralmente, la antigüedad promedio del total de trabajadores sindicalizados
- 6. Semestralmente, un listado con el número de trabajadores llamados a descargos y sancionados.
- 7. Copia de las pólizas contratadas por el EMPLEADOR, para dar cumplimiento a los beneficios que así lo requieran, suscritos en la CCT.

**CAPITULO V
BENEFICIOS SOCIALES**

ARTÍCULO 19. ENTREGA DE DOCUMENTOS.

El EMPLEADOR, se compromete a entregar a sus trabajadores, cuando los soliciten, los siguientes documentos y certificaciones:

- 1. Copia del contrato de trabajo
- 2. Copia de cualquier documento que contemple cambio de funciones, salarios, condiciones y/o ascensos.
- 3. Copia de los formularios de afiliación a la seguridad social integral
- 4. Copia del certificado médico de ingreso a la empresa.
- 5. Certificaciones Laborales en original
- 6. A la terminación del contrato de trabajo, se entregara copia de los documentos personales que se hayan entregado con la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 20. CONDICIONES EN ÁREAS LABORALES:

El EMPLEADOR, brindará y garantizará todas las condiciones de infraestructura, dotación, logística, y salud ocupacional a todos los trabajadores, para lograr el correcto desempeño de sus funciones y para la prevención de futuras enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 21. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A LOS EMPLEADOS.

El EMPLEADOR, promoverá, de acuerdo a su capacidad económica, la suscripción de convenios con instituciones educativas públicas o privadas y personas naturales, para desarrollar procesos de capacitación, formación y actualización, en el área en la cual se desempeñe el trabajador, en búsqueda de la profesionalización de su labor y mejoramiento del servicio. Estos programas deben contar con certificaciones de las autoridades nacionales o locales correspondientes.

Parágrafo: Dichos convenios podrán ser presentados por el SINDICATO, con el fin de ser evaluados junto con el EMPLEADOR y buscar su viabilidad.

ARTÍCULO 22. PRENDAS DE TRABAJO.

El EMPLEADOR, suministrará la dotación de vestido y calzado de calidad, conforme con lo establecido en la ley, y según lo requiera la labor o el sitio donde se ejecute el trabajo. De igual manera garantizará las dotaciones especializadas, para los cargos que así lo requieran de conformidad a lo establecido con

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

las normas de seguridad industrial y salud ocupacional. Las prendas de que trata el presente artículo, deberán ser adecuadas y respetando dignidad e integridad del trabajador.

ARTÍCULO 23. ASCENSOS Y NOMBRAMIENTOS.

EL EMPLEADOR, deberá tener en cuenta al momento de vincular nuevos trabajadores o efectuar ascensos, que los candidatos cumplan con el perfil establecido y la experiencia para el cargo a proveer.

Parágrafo: EL EMPLEADOR, informará a los trabajadores cuando se inicien procesos de selección, con el fin de que aquellos que cumplan con el perfil y lo deseen se hagan parte del mismo.

ARTÍCULO 24. TRASLADOS.

EL EMPLEADOR, concertara con el trabajador, de acuerdo a la necesidad del servicio y la ubicación geográfica de la vivienda, el traslado cuando se requiera. Dicho traslado se realizara de acuerdo a un estudio individual de caso y de acuerdo a la disponibilidad de plazas; sin embargo se dará prioridad a las mujeres en estado de embarazo, personas en condición de discapacidad, trabajadores cabezas de familia y tercera edad.

Parágrafo: El presente artículo aplicará únicamente para traslados individuales.

ARTÍCULO 25. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE E INVALIDEZ DEL TRABAJADOR:

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

SEGURO DE VIDA GRUPO – PLAN CLASICO INTEGRAL CONTRIBUTIVO		
COBERTURA		
AMPAROS BÁSICOS SALARIO	PLAN A <4.500.000	PLAN B >4.500.001
VIDA	20.000.000	40.000.000
INCAPACIDAD TOTAL Y PERMANENTE DESMEMBRACION O INUTILIZACION	20.000.000	40.000.000
INDEMNIZACIÓN ADICIONAL POR MUERTE ACCIDENTAL	20.000.000	40.000.000
GASTOS FUNERARIOS	2.000.000	4.000.000

ARTÍCULO 26. AUXILIO POR DEFUNCION DE FAMILIARES.

Cuando a un trabajador le sobrevenga la muerte de un familiar sea padres, hermanos, hijos, hijos adoptivos, cónyuge o compañera(o) permanente, El EMPLEADOR concederá al trabajador un auxilio de defunción el cual se cancelará de acuerdo a las tablas relacionadas a continuación de manera directa:

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Parágrafo Primero: Para el pago del auxilio, el trabajador deberá presentar al EMPLEADOR, dentro de los 30 días calendario siguientes al fallecimiento del familiar, copia del acta de defunción (o documento legal que acredite la defunción) y de los documentos que acrediten legalmente el parentesco con el causante. Vencido el plazo establecido se pierde este derecho.

Parágrafo Segundo: El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo a que le sobrevenga la muerte de un familiar, conforme a lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 o la que lo reemplace o modifique, un permiso remunerado por siete (7) días hábiles.

ARTÍCULO 27. AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS:

El EMPLEADOR reconocerá y pagará los siguientes auxilios, por ocasión del nacimiento de un hijo:

- 1. A trabajadores que devenguen entre 1 y 2 SMMLV, se les reconocerá 50% SMMLV.
- 2. A trabajadores que devenguen entre 2 y 5 SMMLV, se les reconocerá 30% SMMLV.
- 3. A trabajadores que devenguen más de 5 SMMLV se les reconocerá el 15% de un SMMLV.

Parágrafo Primero: Si el trabajador beneficiario es la madre, se le reconocerá y pagara de manera directa a ella; si el trabajador beneficiario es el padre, se le reconocerá y pagara, hasta que acredite su condición de tal; si el padre y la madre son trabajadores de la misma empresa, se le reconocerá y pagara el beneficio solamente a uno de ellos.

Parágrafo Segundo: En todos los casos, para el reconocimiento del auxilio requiere de la presentación del respectivo Registro Civil de Nacimiento del recién nacido dentro de los 30 días calendario siguientes al nacimiento.

Parágrafo Tercero: Estos mismos beneficios se aplicaran en caso de hijos adoptivos y se debe presentar el certificado de adopción dentro de los siguientes 30 días calendario a la entrega del hijo adoptivo.

**CAPITULO VI
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 28. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. EL EMPLEADOR se compromete a socializar el proceso disciplinario contenido en los contratos individuales de trabajo, reglamento interno de trabajo o las disposiciones legales, con todos sus empleados, atendiendo las garantías constitucionales y legales.

ARTÍCULO 29. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES. El EMPLEADOR observara el debido proceso en el trámite y decisión de sus procesos disciplinarios. En cualquier caso se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, reglamentos de trabajo, manuales de funciones o contratos individuales de trabajo. La acción disciplinaria prescribirá transcurridos sesenta (60) días hábiles, contados a partir de la ocurrencia de los hechos o desde el momento en que el EMPLEADOR conoció o debió conocer de la ocurrencia de los mismos.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

PARAGRAFO PRIMERO: Se deberán observar los artículos del Reglamento Interno de Trabajo referidos a las fallas y sanciones disciplinarias, así como la inclusión del capítulo relacionado con el tema de acoso laboral y serán estos socializados en los términos de ley, de forma previa a su adopción.

**CAPITULO VII
PERMISOS ESPECIALES**

ARTÍCULO 30. PERMISO DE CUMPLEAÑOS:

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

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

Parágrafo Segundo: Si la fecha del cumpleaños se da en un día NO laboral, el trabajador podrá programar y disfrutar dicho permiso dentro de los siguientes 30 días calendario o como dos días adicionales del período de vacaciones, de común acuerdo con su jefe inmediato.

Parágrafo Tercero: La solicitud de este permiso se debe hacer por escrito (físico o digital) con mínimos ocho (8) días hábiles de anticipación.

ARTÍCULO 31. PERMISO ESPECIAL MENSUAL:

El EMPLEADOR concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente CCT, un permiso especial mensual, de tres (3) horas no acumulables, para realizar diligencias de tipo personal, las cuales no requieren justificación.

ARTÍCULO 32. PERMISO CON OCASIÓN AL MATRIMONIO.

El EMPLEADOR concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, al trabajador beneficiario de la presente CCT que lo solicite, con ocasión de la celebración de su matrimonio.

ARTÍCULO 33. PERMISOS ESPECIALES PARA EL PADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO:

El EMPLEADOR concederá al padre trabajador, un permiso remunerado de diez (10) días hábiles, contados a partir del nacimiento del hijo. Una vez nazca el hijo, el trabajador debe proceder a informar a su EMPLEADOR por cualquier medio sobre este hecho. Este permiso reemplaza los días concedidos en la ley 755 de 2002 (Ley María) o cualquier otra que regule el beneficio.

ARTÍCULO 34. PERMISOS ESPECIALES PARA LA MADRE POR NACIMIENTO DE UN HIJO:

El EMPLEADOR concederá una (1) semana adicional remunerada, a las establecidas por ley para Licencia Remunerada de Maternidad. La trabajadora, según lo establece la ley, podrá convenir con EL EMPLEADOR, si inicia su periodo de licencia hasta tres (3) semanas antes de la fecha aproximada de nacimiento del hijo.

Parágrafo: El EMPLEADOR, concederá dos (2) semanas adicionales a lo contemplado en el artículo anterior, en los casos de nacimiento de niños prematuros.

ARTÍCULO 35. LACTANCIA:

El EMPLEADOR, concertara con la madre trabajadora la hora de lactancia y ajustara el horario a lo pactado entre las partes. De la misma manera el EMPLEADOR tomara las medidas necesarias para evitar que la madre lactante, corra riesgo de contaminación que puedan afectar al recién nacido.

ARTÍCULO 36. ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

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

ARTÍCULO 37. CELEBRACIONES ESPECIALES: El EMPLEADOR garantizara el disfrute de un (1) día completo de los dos (2) días de celebraciones especiales (24 y 31 de diciembre), el otro día de que trata este artículo, será media jornada laboral. El EMPLEADOR deberá concertar y organizar los turnos con los trabajadores y los jefes de área.

Parágrafo: En caso que por necesidades del servicio el trabajador deba laborar en las mencionadas fechas, este beneficio se compensará con un día y medio de descanso que será concedido dentro del mes siguiente a estas fechas.

ARTÍCULO 38. PAGOS DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDADES DE TIPO COMÚN:

El EMPLEADOR pagará al trabajador de forma directa o a través de póliza, el porcentaje faltante, que permita completar el 100% del valor de las incapacidades por enfermedad de origen común, expedidas por su respectiva EPS.

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

ARTÍCULO 39. CONVENIOS DE CRÉDITO A LOS TRABAJADORES.

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

**CAPITULO VIII
APLICACIÓN, VIGENCIA Y PUBLICACIÓN**

ARTÍCULO 40. CAMPO DE APLICACIÓN:

Las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, son obligatorias para las partes contratantes y EL EMPLEADOR la aplicara a todos y cada uno de sus trabajadores afiliados al SINDICATO.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Parágrafo Primero: Cuando un trabajador pertenezca a dos o más organizaciones sindicales que hayan suscrito Convenciones Colectivas, deberá informar al EMPLEADOR, a cuál de las convenciones se acoge, para que le sea aplicada de forma integral.

Parágrafo Segundo: EL EMPLEADOR, en ningún caso podrá otorgar mejores garantías, derechos o prerrogativas de las que establezca la presente Convención Colectiva de Trabajo, a alguno o algunos trabajadores, como incentivo para que se desafilien de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 41. VIGENCIA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán una vigencia de un (1) año, contado a partir de la fecha de suscripción por las partes.

ARTÍCULO 42. PUBLICACION:

El EMPLEADOR entregará al SINDICATO para su libre distribución 500 folletos tipo cartilla (tamaño: media carta) de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos, dentro de los 30 días calendarios posteriores a su firma. El diseño de la cartilla será en formato de fuente Arial Narrow y de tamaño 12 esto con el objetivo que los usuarios puedan visualizar el documento.

Para constancia, se firma a los 19 días del mes de febrero del año 2016, por los presentes que son miembros de las respectivas comisiones negociadoras:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

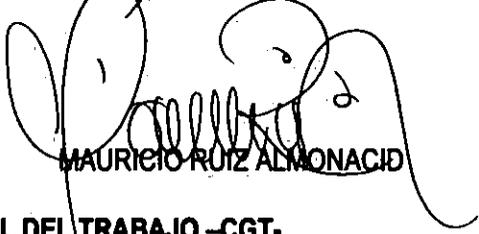

CARLOS ANDRÉS MANTILLA

REPRESENTANTES DEL SINDICATO

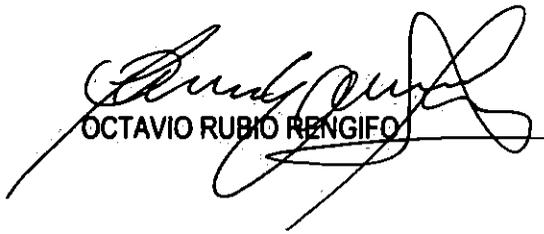

YESID ALFONSO RIVERO


NELSY ISABEL CARABALLO PEREIRA


GLORIA MARÍA BECERRA POVEDA


MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESORES CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-


OCTAVIO RUBIO RENGIFO


JUAN PABLO CARO RODRÍGUEZ



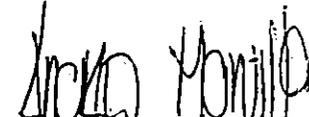
ACTA DE CIERRE DE LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CEPAIN IPS S.A.S. Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO SALUDCOOP SUS COMPLEMENTARIOS Y CONEXOS UNITRACOOP.

En Bogotá, a los 18 días del mes de febrero de 2016, en el Paralelo 108, se reunieron por una parte, la Comisión Negociadora de la Empresa CEPAIN IPS S.A.S., que en adelante se denomina LA EMPRESA, integrada por el señor Carlos Andrés Mantilla; y por la otra los negociadores de la organización sindical UNITRACOOP, que en adelante se denominará EL SINDICATO, integrada por los compañeros, Gloria María Becerra Poveda, Nelsy Isabel Caraballo Pereira, Yesid Alfonso Rivero y Mauricio Ruiz Almonacid, acompañados por Octavio Rubio Rengifo y Juan Pablo Caro Rodríguez como asesores de la Confederación General del Trabajo -CGT-; con el fin de consignar que las partes anteriormente mencionadas dan por terminado el proceso de Negociación Colectiva del Pliego de Peticiones, iniciada el 10 de febrero de 2016.

Las comisiones negociadoras de la EMPRESA y el SINDICATO aceptan los acuerdos logrados y en consecuencia, la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo que se adjunta a la presente Acta.

Para constancia, se firma por los presentes que son miembros de las respectivas comisiones negociadoras:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR


CARLOS ANDRÉS MANTILLA

REPRESENTANTES DEL SINDICATO


GLORIA BECERRA POVEDA


NELSY CARABALLO PEREIRA


YESID ALFONSO RIVERO


MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESORES CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-.


OCTAVIO ENRIQUE RUBIO


JUAN PABLO CARO RODRÍGUEZ



ACTA DE INSTALACIÓN DE LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES ENTRE LA EMPRESA CEPAIN IPS S.A.S. Y LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL GRUPO SALUDCOOP SUS COMPLEMENTARIOS Y CONEXOS UNITRACOOP.

Siendo las 8:00 a.m., del día 10 de febrero de 2016, en el Paralelo 108, se reunieron por una parte, la Comisión Negociadora de la Empresa CEPAIN IPS S.A.S., que en adelante se denomina LA EMPRESA, integrada por el señor Carlos Andrés Mantilla; y por la otra los negociadores de la organización sindical UNITRACOOP, que en adelante se denominará EL SINDICATO, integrada por los compañeros, Gloria María Becerra Poveda, Nelsy Isabel Caraballo Pereira, Yesid Alfonso Rivero y Mauricio Ruiz Almonacid, acompañados de Octavio Rubio Rengifo y Juan Pablo Caro Rodríguez como asesores de la Confederación General del Trabajo –CGT-; con el fin de llevar a cabo la reunión inicial en la etapa de arreglo directo, dentro del Conflicto Colectivo iniciado con la presentación del Pliego de Peticiones.

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

Primero: Conforme a lo establecido en el acta de reunión previa en donde se consignaron los correspondientes acuerdos en materia a condiciones logísticas del proceso de negociación; se da por iniciada la etapa de arreglo directo, hasta el día 29 de febrero de 2016.

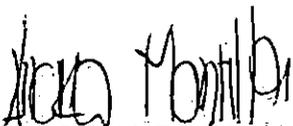
Segundo: Las sesiones de negociación se llevarán a cabo los días 10, 11, 12, 17, 18 y 19 de febrero del presente año, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias a que haya lugar por acuerdo de las partes, reuniones que se adelantaran en las instalaciones del Paralelo 108, en horario de 8:00 a.m. a 3:00 p.m.

Tercero: Se elaborará un acta de inicio, y como metodología de negociación se tomara atenta nota de los acuerdos obtenidos, los cuales serán consignados en el acta final.

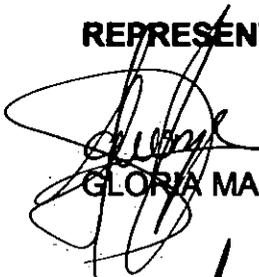
Cuarto: La empresa suministrara para el desarrollo de esta negociación lo correspondiente al lugar de sesiones, la alimentación para la totalidad de los negociadores, así como los traslados y el hospedaje para dos integrantes de la comisión negociadora del sindicato que provienen de las ciudades de Montería y Bucaramanga.

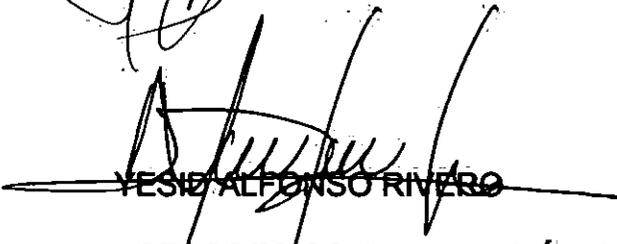
Para constancia, se firma por los presentes, que son miembros de las respectivas comisiones negociadoras:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

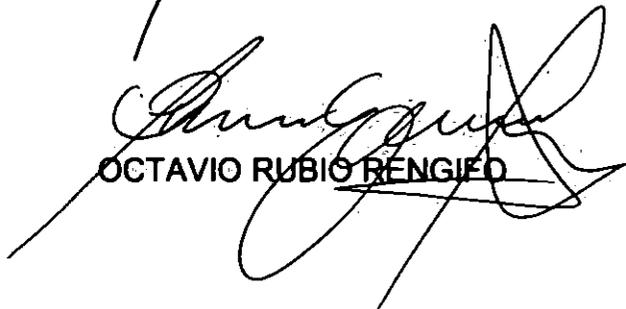

CARLOS ANDRÉS MANTILLA

REPRESENTANTES DEL SINDICATO

 
GLORIA MARÍA BECERRA POVEDA NELSY ISABEL CARABALLO PEREIRA

 
YESID ALFONSO RIVERO MAURICIO RUIZ ALMONACID

ASESORES CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO -CGT-

 
OCTAVIO RUBIO RENGIFO JUAN PABLO CARO RODRÍGUEZ