

7211000-144233

MEMORANDO 144233

Bogotá D. C., 8 de Agosto de 2016

PARA: MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA
Grupo Archivo Sindical

DE: Coordinador de Atención al Ciudadano y Trámites
Dirección Territorial de Bogotá D.C.

ASUNTO: REMISIÓN EXPED. DEPOS. J'D, DENUNCIA, PACTOS, CONVENCIONES

Con Toda atención y para los fines pertinentes a que haya lugar, remito asunto de la referencia, correspondiente a las diferentes organizaciones sindicales, relacionadas así:

Deposito: DC-072

fecha de deposito: 7/28/2016

Organización: LINEAS AEREAS SURAMERICANAS LAS

Trámite: CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

Inspector: ADRIANA GUEVARA

ERNESTO JIMENEZ MARTINEZ

Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites

Folios 18
Elaboro: Diana H.
Reviso y Aprobó: E. Jiménez

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, 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 Bogotá D.C.
Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano
Número: DC-072

CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	28	07	2016	HORA	03:00 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	CARLOS ESTEBAN RESTREPO MEJIA		
No. IDENTIFICACIÓN	8.104.172 DE MEDELLIN		
CALIDAD	PRESIDENTE DEL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO "SINTRATAC"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 31 A N° 25 B - 25 BOGOTA D.C.		
No. TELÉFONO	4824482 / 3005282229	Correo Electrónico	sintratac2010@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	<input type="checkbox"/> Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/> Pacto Colectivo <input type="checkbox"/> Contrato Sindical
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	LINEAS AEREAS SURAMERICANAS - LAS
Y	<input type="checkbox"/> Organización Sindical <input checked="" type="checkbox"/> Trabajadores
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO "SINTRATAC"
CUYA VIGENCIA ES	DE UN (1) AÑO, A PARTIR DEL 18 DE JULIO DE 2016, HASTA EL 18 DE JULIO DE 2017.
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	6
AMBITO DE APLICACION	<input checked="" type="checkbox"/> Nacional <input type="checkbox"/> Regional <input type="checkbox"/> Local
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>	XXXX No. Folios 17 FOLIOS INCLUIDOS: <u>CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES DE LINEAS AEREAS SURAMERICANAS - LAS Y EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO "SINTRATAC" EN FOTOCOPIAS SIMPLES (8 FOLIOS Y SIETE ANVERSOS).</u> <u>CERTIFICACION DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL "SINTRATAC" EXPEDIDA POR LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL DRA.</u>

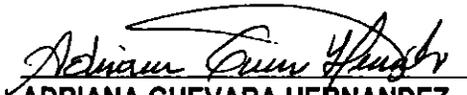
NATALIA RUIZ CAMPUZANO No. 3321000-57282 EL 05 DE ABRIL DE 2016 EN FOTOCOPIA SIMPLE (1 FOLIO), Y SOLICITUD DE FECHA 21 DE JULIO DE 2016 FIRMADA POR EL PRESIDENTE "SINTRATAC" EN ORIGINAL (1 FOLIO).

El Pacto colectivo 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.

Anotación: El Presidente del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO "SINTRATAC", suministra la información de manera verbal con relación a dirección, números telefónicos, correo electrónico de la organización sindical, además aplica a 6 trabajadores y su ámbito de aplicación es de orden nacional. Igualmente notificará personalmente a la empresa LINEAS AEREAS SURAMERICANAS - LAS del presente depósito.

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


ADRIANA GUEVARA HERNANDEZ
Inspectora de Trabajo GACT


CARLOS ESTEBAN RESTREPO MEJIA
El Depositante: Presidente del sindicato "SINTRATAC"



**SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL
TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO
"SINTRATAC"**

Personería Jurídica 1 -19 del 04 de agosto de 2010.
NTT. 900.542.018 - 2



Bogotá D., C 21 de julio de 2016

**Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
Ciudad.**

Ref: DEPÓSITO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITA ENTRE LA
EMPRESA LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A y el SINDICATO DE LOS
TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO "SINTRATAC".

Respetados señores,

En mi condición de Presidente, en conformidad del artículo 467 del código sustantivo del trabajo, me permito depositar ante usted la convención colectiva de trabajo entre **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A "LAS"** y el **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO "SINTRATAC"**.

La vigencia de esta convención colectiva es de Un (1) año, a partir del 18 de julio de 2016, hasta el 18 de Julio de 2017.

Cordialmente,


CARLOS ESTEBAN RESTREPO MEJÍA
Presidente SINTRATAC

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA
LÍNEAS AERÉAS SURAMERICANAS LAS S.A Y EL SINDICATO DE LOS
TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SINTRATAC**



28 JUL 2016

En la ciudad de Bogotá D.C., el 18 de julio de 2016, en las instalaciones del MINISTERIO DE TRABAJO Carrera 14 No 99 – 33 se reunieron, de una parte, en representación de la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**, **CAMILO MARIÑO**, en calidad de negociador designado por la empresa, asesorados por el doctor **MIGUEL LEONARDO MEJÍA** y por la otra parte, **MIGUEL ALEJO, JAVIER RUIZ, JOSE WILSON GUILLEN, CARLOS RONCANCIO CASTILLO** y **ESTEBAN RESTREPO**, en calidad de integrante de la comisión negociadora de **SINTRATAC**; los cuales cuentan con plenas facultades para suscribir la presente convención colectiva de trabajo, que se regirá por las siguientes cláusulas.

CAPITULO I

OBLIGATORIEDAD

CLÁUSULA 1: OBLIGATORIEDAD DE LA CONVENCIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de una parte a la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.** o como se denomine en el futuro como consecuencia de un cambio de razón social que por cualquier motivo adoptare, y que en adelante se denominará **LA EMPRESA** y de otra parte, al **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SINTRATAC**, o como se denomine en el futuro, como consecuencia de un cambio de razón social que por cualquier motivo adoptare y que en la presente convención se denominará **EL SINDICATO**, quienes son los únicos titulares de la Convención Vigente con vocación para denunciarla de acuerdo con la Ley.

La presente convención colectiva de trabajo, a lo cual consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijar condiciones o normas generales que durante la vigencia regirán los contratos individuales de todos los trabajadores sindicalizados, que

α



28 JUL 2016

ocupen posiciones o desempeñen cargos establecidos por LA EMPRESA en cualquiera de sus bases en el país y las que se creasen en el territorio nacional e internacional, esta convención tendrá fuerza de Ley para todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA, conforme lo determina la ley.

Así mismo es la intención de ambas partes negociar ésta Convención Colectiva de Trabajo que contiene las condiciones generales de trabajo, responsabilidades, derechos Y DEBERES de los trabajadores representados por "SINTRATAC" como también las responsabilidades y derechos de **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**, todo esto con el objetivo de promover, mantener y mejorar las relaciones de trabajo entre las partes y con el fin de garantizar un beneficio mutuo, justo, equitativo y de obligaciones entre las partes.

Las partes convienen, que si EL SINDICATO llegare a fusionarse en una Entidad distinta, existente o futura la titularidad y la prerrogativa de denunciar ésta Convención quedarán en manos de la entidad que se fusione acuerdo con la Ley.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Según los términos de la presente Convención, se ratifica que no habrá persecución de tipo sindical, político, regional, profesional, religioso y de género, así como cualquier acto que atente contra el libre derecho de sindicalización.

LA EMPRESA y sus representantes al momento de dirigirse a sus trabajadores, lo harán de forma clara y darán absoluto respeto a los derechos humanos de tal forma que no afecte su dignidad e integridad y darán igual trato a todos los (as) sus trabajadores (as), consecuentemente queda prohibido maltratar de palabra o de obra.

La persona que ejercite tales discriminaciones o represalias, será denunciado por EL SINDICATO ante la Gerencia de Recursos Humanos en primera instancia, para que esta dentro de un término de TRES (3) días hábiles a partir de la fecha del denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar Si EL SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento de LA EMPRESA, demandara el caso ante la justicia ordinaria del trabajo, los entes competentes Administrativos, civiles, penales , y ante los organismos de

control interno de la empresa como el Comité de Convivencia, cumplirá todos los procedimientos establecidos en su reglamento, garantizando el debido proceso en la investigación.



28 JUL 2016

PARÁGRAFO SEGUNDO:

La Empresa conforme a la Ley se obliga:

- a) A respetar el derecho de la libre asociación a cualquiera de las Organizaciones Sindicales.

- b) La empresa descontará de los salarios de los trabajadores afiliados a la Organización Sindical las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas por sus respectivas Asambleas Generales, o las contempladas con sus respectivos Estatutos. Los cuales entregará con la mayor brevedad, de lo contrario si LA EMPRESA no hace el respectivo descuento ésta responderá por los dineros los cuales serán entregados AL SINDICATO en el término que lo debió haber hecho.

CLÁUSULA 2: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD Y CLÁUSULAS INEFICACES:

Se dará aplicación estricta a la presente Convención, en todas sus cláusulas párrafos, incisos y numerales, al texto y al contenido expresados en ellos. Cuando surjan diferencias de interpretación entre la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva y el RAC, se aplicarán en su integridad las normas más favorables al trabajador. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los anteriores sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. Líneas Aéreas Suramericanas S.A., por reglamentaciones internas, no desmejorara los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Así mismo los trabajadores sindicalizados se comprometen a cumplir con la norma más favorable que se llegare a aplicar.

CLÁUSULA 3: DERECHO DE ASOCIACIÓN

cl



28 JUL. 2016

La EMPRESA garantiza sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias de acuerdo por lo descrito en la Constitución Política de Colombia, Los Convenios Internacionales de la OIT, la Declaración Universal de los derechos Humanos, la Legislación Laboral Colombiana y la tendencia jurisprudencial de las Altas Cortes.

CLÁUSULA 4: RESPECTO DE NORMAS

LA EMPRESA no desmejorará ni discriminará las condiciones de trabajo de su personal. Por lo tanto, respetará, íntegramente las normas contractuales, legales o convencionales que rijan las relaciones con los trabajadores del SINDICATO.

CLÁUSULA 5: NO REPRESALIAS

LA EMPRESA no ejercerá represalias contra ninguno de los trabajadores u organización sindical por la presentación y negociación del Pliego de Peticiones, por lo que la empresa respetará el fuero sindical a los negociadores, conforme lo determina la ley.

CLÁUSULA 6: CONTRATACIÓN

LA EMPRESA contratara de forma directa a los trabajadores misionales y las labores susceptibles de tercerización serán ejecutadas conforme lo determina la Ley.

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD

CLÁUSULA 7: PROCESOS DISCIPLINARIOS PROCESO DISCIPLINARIO



La empresa debe seguir el siguiente procedimiento disciplinario antes de imponer sanciones o despidos a sus trabajadores:

Deberá dar estricto cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, para la cual todo proceso disciplinario adelantado en la empresa debe cumplir, los siguientes postulados y su inobservancia dejará sin valor y efectos la decisión que se llegare a adoptar.

1. *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.*
2. *La formulación escrita de los cargos imputados, en ella debe constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar.*
3. *El traslado al disciplinado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*
4. *La indicación del término de cinco (5) días durante el cual el disciplinado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.*
5. *El pronunciamiento definitivo por parte de las instancias internas de la empresa. Con respecto a la versión libre será conocida por el jefe directo del disciplinado, la parte de la instrucción corresponde a seguridad y calidad, la primera instancia para conocer de descargo y sanciones será el departamento de gestión humana y desarrollo organizacional y la segunda instancia para resolver la apelación estará a cargo de la gerencia técnica operativa con su respectiva asesoría jurídica.*
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.*
7. *La posibilidad de que el disciplinado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes de reposición y apelación, todas y cada una de las decisiones.*

d



28 JUL. 2016

Como garantía al debido proceso debe estar previamente definido: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.

PROCEDIMIENTO EN LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA.

1. Inmediatamente la empresa conoce de la existencia de una conducta calificada como falta disciplinaria en sus distintas modalidades, el jefe inmediato solicita por escrito al trabajador de versión libre de lo sucedido a través de un formato ya preestablecido, versión que se entregará a las 2 días hábiles siguientes. Esta versión libre por ahora solo se debe tener en cuenta para establecer preliminarmente lo sucedido, pero podrá servir de prueba dentro del proceso disciplinario.

2. Una vez el jefe inmediato recibe la versión libre del trabajador y si las explicaciones no ameritan la apertura formal de un proceso disciplinario, éste solamente los correctivos del caso entre ellos, firmar un acta de compromiso entre el trabajador y su jefe inmediato con las advertencias, compromisos y responsabilidades mutuas. En caso de reincidencia por tres (3) veces más en el mismo semestre será remitido al Departamento de Talento Humano y/o Departamento Jurídico, de lo cual se le entregará una copia de dicha decisión al trabajador y al sindicato.

3. Si el jefe inmediato considera que la falta es grave, remitirá a Talento humano para que dé inicio al proceso disciplinario. El Jefe inmediato, solo tenga como facultad recopilar la información probatoria y remitirla al departamento de Talento humano para su respectiva valoración en un término no mayor de ocho (8) días, desde la ocurrencia de los hechos.

El trabajador debe conocer los cargos imputados, las pruebas que se usan en su contra, y la formulación clara de las conductas y supuestas faltas disciplinarias, para que pueda ejercer su derecho a la defensa y el debido proceso.

4. El trabajador es notificado con cinco (5) días de antelación a la fecha fijada para descargos e igualmente al SINDICATO.

d



5. En la fecha señalada que no podrá ser superior a 5 días una vez comunicada, se escucha en descargos al trabajador, por el departamento de Talento Humano, coadyuvado por el departamento Jurídico y de seguridad y calidad, se recaudan las pruebas que presente el trabajador, se escucha su versión (alegatos). El trabajador puede estar asistido de dos representantes del sindicato y de un abogado si lo desea.

6. En un lapso no mayor de treinta (30) días el empleador, debe tomar una decisión, sobre la sanción o exoneración de la misma al trabajador.

7. El trabajador desde el momento que sea notificado de la sanción disciplinaria impuesta por su empleador, tendrá derecho a interponer recurso de reposición y apelación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación personal. Igualmente se debe notificar al sindicato.

8. El recurso de reposición será resuelto por el director del departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional.

9. En subsidio se otorgue la facultad al trabajador de interponer un recurso de Apelación, el cual será conocido y decidido por la subgerencia de la empresa, en un término NO MAYOR de treinta (30) días, tiempo dentro del cual se escuchará al trabajador en audiencia oral, y se valoraran nuevamente las pruebas, las cuales en caso de ser necesario serán ampliadas, para ratificar, modificar o exonerar de la sanción al trabajador.

10. Una vez agotada cada etapa mencionada quedara en firme la decisión para ser cumplida por el trabajador en un tiempo no mayor de treinta días, conforme a la programación de trabajo.

11. No procederá efecto alguno la sanción o despido pretermitiendo el procedimiento antes dicho.

12. Toda sanción impuesta al trabajador, sera debidamente notificado en forma personal por el departamento de Talento Humano, con la debida notificación al sindicato, en un termino no superior a cinco (05) dias habiles a la toma de la misma.

CLÁUSULA 8: ENVÍO DE CITACIONES



28 JUL 2016

La Empresa enviara con cinco (5) de antelación al Sindicato copia de las citaciones que haga a los trabajadores, sin perjuicio de lo previsto para efectos de sanciones y despidos de que habla la Cláusula Novena de esta convención.

PARÁGRAFO PRIMERO: HOJA DE VIDA

LA EMPRESA no tendrá en cuenta en la hoja de vida del trabajador las sanciones por faltas comunes, cuando a partir de la fecha de la última infracción hayan transcurrido 12 meses sin que el trabajador incurra en nueva falta; igualmente por el mismo periodo de tiempo no tendrá en cuenta las sanciones o llamados de atención cuando se trate de hacer promociones o ascensos.

CAPÍTULO III

ESCALAFONES, TRASLADOS Y VACANTES

El SINDICATO se acoge a lo establecido en el MGM vigente y que ya existe dentro de la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS "L.A.S"**, que hará parte integral a la firma de la presente convención colectiva.

ASCENSOS

CLÁUSULA 9: VACANTES O CREACIÓN DE NUEVOS CARGOS NO INCLUIDOS EN EL ESCALAFÓN

El SINDICATO se acoge a lo establecido en el MGM vigente a la fecha de la firma del presente acuerdo, (revisión 43 del 4 de febrero del 2016) y que ya existe dentro de la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS "L.A.S"**, la cual hace parte integral de la presente convención colectiva y se adjuntará como anexo 1.

CLÁUSULA 10: REEMPLAZO EN CARGOS SUPERIORES:



Cuando el reemplazo sea mayor a tres (03) días acumulables dentro del mes se realizará el pago proporcional de los días que estuvo en encargo del cargo superior, pago que se hará a modo de bono, y si este cargo quedase vacante, la persona encargada tendrá que realizar y cumplir el proceso de selección de la empresa.

El trabajador utilizara para el cobro de reemplazos o encargos el mismo mecanismo vigente que se efectúa para el cobro de horas extras y recargos el cual debe ser tramitado por el trabajador.

CLÁUSULA 11: CAPACITACIÓN: FACILIDADES PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.

La EMPRESA dará a sus trabajadores la capacitación, para cursos recurrentes, para que éstos desempeñen las funciones de sus respectivos cargos en la compañía, y se facilitaran previo acuerdo con la empresa los tiempos para cursos de licencias iniciales u otro curso de capacitación personal, cursos que estarán a cargos del mismo trabajador cuando desee calificar para un cargo en específico.

La EMPRESA facilitará y proveerá sus instalaciones y medios de ayuda audiovisual para los cursos que requiera, o capacitaciones efectuadas por el trabajador y sus tiempos, debidamente justificado en un grupo mínimo de personas para dichas capacitaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: La EMPRESA facilitara las pasantías dentro de la compañía a los trabajadores que se encuentren estudiando carreras afines en el área de la aviación, tan pronto se termine con la misma, éstas pasantías se realizaran dentro de su jornada laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La EMPRESA garantizará la ubicación dentro del área correspondiente a los estudios realizados cuando se dé por terminada las pasantías respetando el escalafón establecido, siempre y cuando exista vacante y cumpla con el proceso de selección.

PARÁGRAFO TERCERO: PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS:



28 JUL 2016

Cuando la empresa requiera realizar exámenes de conocimiento o desempeño a los trabajadores se compromete a realizar los que sean de trámite obligatorio ante la aeronáutica civil y lo hará inmediatamente después o durante la capacitación o repaso de los temas a evaluar, LA EMPRESA se compromete a efectuar exámenes de habilitación a los trabajadores que no cumplan con un mínimo del **80 %** de la calificación final.

CLAUSULA 12: REPRESENTANTE DE MANTENIMIENTO EN EL EXTERIOR

En los casos en que la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**, necesite un representante de mantenimiento en las bases del exterior, lo escogerá del personal colombiano a su servicio siempre y cuando la norma jurídica y aeronáutica lo permitiera.

CAPITULO IV.

ASUNTOS SINDICALES.

La EMPRESA otorgará al trabajador sindicalizado 30 días al año de permisos sindicales remunerados, si el trabajador requiere más permisos se otorgarán de carácter no remunerado.

CLÁUSULA 13: RETENCIONES PARA EL SINDICATO:

LA EMPRESA se obliga a efectuar las retenciones sindicales que se pacten entre el trabajador y el sindicato derivados de la convención.

CLÁUSULA 14: FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN:

LA EMPRESA imprimirá en folletos el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para ser repartidos gratuitamente a todos los trabajadores sindicalizados. Esta impresión la efectuará dentro de los veinte (20) días inmediatamente siguientes a la fecha en que se suscriba.

CLÁUSULA 15: CUMPLIMIENTO CONVENCIONAL:

La empresa se reunirá cada 6 meses con los directivos del sindicato para evaluar el cumplimiento de las cláusulas correspondientes a la convención pactada y asuntos entre los extremos laborales. Reuniones que serán solicitadas previamente por el sindicato.



12 FEB. 2016

CAPÍTULO V

VARIOS

CLÁUSULA 16: ASIGNACIONES:

LA EMPRESA asignará y publicará los listados de turnos, comisiones, y demás actividades laborales con 5 días anticipados al mes de operación.

Los cambios que se generen en las asignaciones serán notificados con los tiempos de operación y coordinado por despacho.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA EMPRESA garantizará que la asignación del día inmediatamente anterior al disfrute de vacaciones y días libres, se tomará como día calendario y su jornada finalizará máximo a las 22 horas, con el fin de evitar que dicha asignación, pueda interferir con la iniciación de las vacaciones y los días libres programados.

CLÁUSULA 17: PERMISOS ESPECIALES:

La empresa otorgará a los trabajadores los permisos especiales consagrados en el reglamento de Trabajo que hoy vigente, que se ajusten a la ley laboral.

PARAGRAFO PRIMERO:

Las partes acuerdan que se respetaran lo determinado en el reglamento interno de trabajo de la EMPRESA y se ajuste a la ley laboral.

CLÁUSULA 18: LICENCIAS PARA TRABAJADORAS



28 JUL. 2016

LA EMPRESA suministrará a las trabajadoras que laboran en áreas que pongan en riesgo a la gestante y a su hijo una reubicación desempeñando funciones diferentes para proteger la salud y la integridad tanto de la trabajadora como la de su hijo.

Además, proporcionará la alimentación que corresponda a su jornada laboral presencial una vez a la semana durante su tiempo de gestación desde la fecha que la empresa tenga conocimiento.

CLÁUSULA 19: ACCIDENTES DE TRANSITO:

El SINDICATO en representación de sus trabajadores, se acoge a la cobertura de pólizas vigentes contratadas por la empresa.

CLÁUSULA 20: LAVADO DE UNIFORMES:

Empresa propone verificación para un traje desechable para operaciones de exposición de agentes químicos

CLÁUSULA 21: HERRAMIENTAS Y ARTÍCULOS DE TRABAJO:

La EMPRESA continuará suministrando y facilitará al trabajador utilizando los mecanismos de solicitud como **(VALÉ NO HAY)**, el equipo adecuado y de buena calidad, útiles, instrumentos de trabajo, materiales y herramientas que sean necesarios para el desempeño de sus labores, protección y seguridad, asignando un lugar para ser guardado al terminar la jornada, quedando en custodia de La Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO:

El trabajador se obliga a tener la herramienta básica de sus funciones, la cual será verificada previamente y rutinariamente por la empresa, y aquellos elementos que, por su deterioro de su uso al servicio de la empresa o pérdida de la misma, serán reemplazados por la compañía previo aviso de uso y debida justificación de reemplazo...”.

CLAUSULA 22: DOTACION PARA MANTENIMIENTO.



Pantalones	3 CADA AÑO
Camisas	3 CADA AÑO
Chaquetas	1 CADA DOS AÑOS
Cachuchas	2 AL AÑO SI ES SOLICITADA POR EL PERSONAL
Pares de tenis de seguridad Brama negro Ref: 2537629	1 Par de Botas al año cómodas y de buena calidad o 2 pares de botas que cumplen con la norma.
Chalecos reflectivos para operación nocturna y línea.	2 al año
Pantalones formales para protección de vuelo	2 AL AÑO
Camisas blancas para protección de vuelo	2 AL AÑO
Corbatas	2 AL AÑO
Pares de zapatos para protección de vuelo	1 AL AÑO
Chaleco reflectivos para protección de vuelo	1 AL AÑO
Protectores auditivos los cuales se cambiarán cada Seis (6) meses o por deterioro (1 ANUAL)	Cada 6 meses se realiza una revisión y mantenimiento por la ARL y proveedor para determinar si se cambian.
Gafas deportivas de protección solar. Marca (MSA con filtro UV de 99,99)	Gafas deportivas de protección solar. Una al año
Gafas de protección laboral	Un al año
Guantes Antideslizantes con recubrimiento de latex. espumado y suave	Dos al año

CL

CAPITULO VI

15



CONCEPTOS ECONÓMICOS

CLAUSULA 23: VIATICOS

28 JUL 2016

La empresa, continuará pagando a los trabajadores sindicalizados el 100% del valor de los viáticos nacionales e internacional con sus efectos prestacionales y salariales.

La empresa pagara el 50 % de viáticos nacional o internacional al trabajador se le reasigne un vuelo que no esté programado, todo esto continuara siendo de la base de liquidación y salarial.

CLAUSULA 24: SALARIO

A la firma de la convención colectiva la empresa reconocerá y pagará a los trabajadores sindicalizados, la igualdad salarial, correspondiente a equiparar los salarios de los técnicos de mantenimiento, al mayor salario vigente a la firma de la presente convención, devengado por este cargo.

Igualmente pagará al técnico que no vuela (no protege vuelo), un bono mensual adicional, por valor de \$300.000.

CLAUSULA 25: VIGENCIA.

La presente convención colectiva, tendrá una vigencia de un (1) año, a partir del 18 de julio de 2016, hasta el 18 de julio de 2017.

Se firman 3 ejemplares por quienes intervienen, a los 18 días del mes de Julio de 2016.



28 JUL 2016

Por la Empresa:



MIGUEL LEONARDO MEJÍA

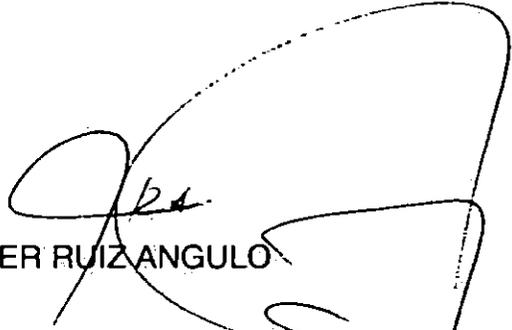


CAMILO MARINO

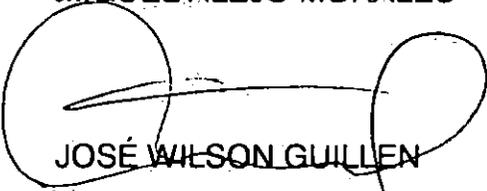
Por SINTRATAC:



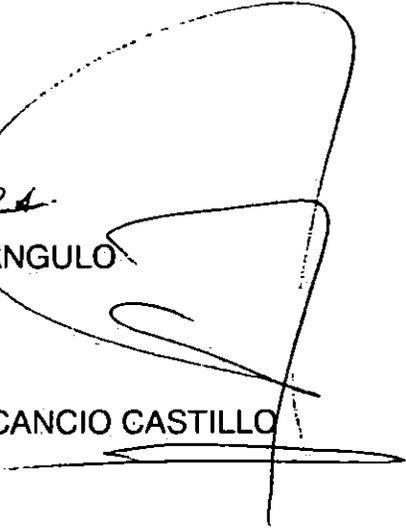
MIGUEL ALEJO MORALES



JAVIER RUIZ ANGULO



JOSÉ WILSON GUILLEN



CARLOS RONCANCIO CASTILLO



CARLOS ESTEBAN RESTREPO

c.c. Ministerio de Trabajo

3321000 - 57282

28 JUL. 2016

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

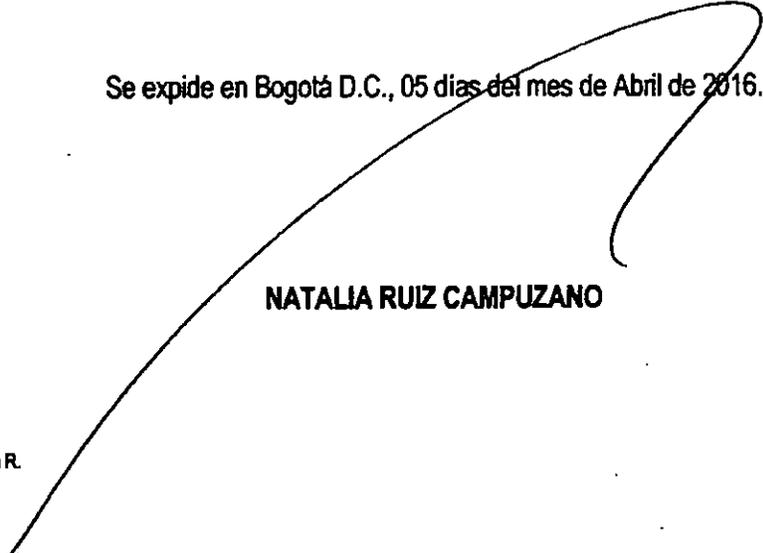
CERTIFICA

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO "SINTRATAC"**, de Primer Grado y de Industria o por Rama de Actividad Económica, con Acta de Constitución número I-19 del 04 de agosto de 2010, con domicilio en Bogotá, departamento de Cundinamarca.

Que la última Junta Directiva **NACIONAL** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 11:41 a.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número JD-291 del 26 de junio de 2015, proferida por Hugo Fernando Amaya Murcia, Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial de Bogotá, la cual registra al señor:

CARLOS ESTEBAN RESTERPO MEJIA, en calidad de **PRESIDENTE**.

Se expide en Bogotá D.C., 05 días del mes de Abril de 2016.


NATALIA RUIZ CAMPUZANO

Elaboró: Michelle T.
Revisó y aprobó: Natalia R.

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co