



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2020-2023

TITULO I DE LAS NORMAS GENERALES

CAPITULO I DE LAS RELACIONES ENTRE LA COMPAÑÍA Y EL SINDICATO

CLÁUSULA PRIMERA. - (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De las Obligaciones: La Presente Convención Colectiva de Trabajo, obliga por una parte, a la Previsora S.A. Compañía de Seguros, sociedad de economía mixta del orden nacional, sometida al régimen señalado para las empresas industriales y comerciales del Estado, que en adelante se denominará LA COMPAÑÍA, y por otra parte, a los trabajadores a su servicio, representados por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PREVISORA S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS, que en adelante se denominará "SINTRAPREVI" a cumplir estrictamente las disposiciones en ella contenidas, a no llevar a cabo actuaciones violatorias de sus cláusulas, so pena de que puedan ser ejercitadas las acciones a que haya lugar conforme a lo prescrito en los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO: (Modificación Abril 14/94): Las disposiciones de esta Convención se consideran incorporadas a los contratos de trabajo existentes y a los que durante su vigencia se celebren y en consecuencia, será nula toda cláusula que se pacte en el futuro entre LA COMPAÑÍA y sus trabajadores, individualmente considerados, en contradicción con la misma. Esta nulidad podrá ser invocada por cualquiera de las partes contratantes.

CLÁUSULA SEGUNDA. - (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De la Representación: LA PREVISORA S.A., COMPAÑÍA DE SEGUROS, reconoce que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Previsora "SINTRAPREVI", con personería jurídica N° 02633 de Julio 28 de 1977, ejerce, para efectos de la presente Convención, la representación establecida por la Ley laboral vigente.

27 NOV 2019

En desarrollo del anterior reconocimiento LA COMPAÑÍA acepta que los representantes de "SINTRAPREVI", debidamente acreditados, presenten reclamaciones a nombre de la Organización Sindical o de los trabajadores de LA COMPAÑÍA o intervengan en todo caso de diferencias de carácter laboral, individuales o colectivas.

CLÁUSULA TERCERA. - (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De los trabajadores a quienes no se aplica la Convención: Quedan excluidos de la presente Convención los trabajadores que renuncien voluntaria y expresamente a sus beneficios conforme a lo estipulado en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965.

CLÁUSULA CUARTA. - (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Libertad Sindical: El derecho de asociación será respetado por LA COMPAÑÍA, de acuerdo con la ley, y los trabajadores gozarán de especial protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

CLÁUSULA QUINTA (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019). - Cuota por beneficio convencional.- Los Trabajadores no Sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo, deberán pagar al Sindicato SINTRAPREVI durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al Sindicato. LA COMPAÑÍA descontará mensualmente dicha cuota y la pondrá a disposición de SINTRAPREVI.

PARÁGRAFO PRIMERO: Quedarán excluidos de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes trabajadores:

- a) Quienes ejerzan la representación de LA PREVISORA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS en la etapa de arreglo directo de los procesos de negociación colectiva o en las conversaciones subsiguientes tendientes a lograr un acuerdo directo.
- b) Aquellos que desempeñen los cargos de : Vicepresidentes, Secretario General, Gerentes de Casa Matriz, Gerentes de Sucursal, Subgerentes de Casa Matriz,



4 2 



Subgerentes de Sucursal, Jefes de Oficina, y todos los cargos directivos que se llegasen a crear o modificar de acuerdo con la estructura de LA COMPAÑÍA.

Los demás trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley y en la Convención Colectiva, y en el evento de que renuncien voluntariamente a sus beneficios, podrán en cualquier momento, volver a acogerse a ella en su integridad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De la Cuota Extraordinaria por Beneficio Convencional: A los trabajadores que en adelante se beneficien de las convenciones colectivas de trabajo, resultantes de los pliegos de peticiones de SINTRAPREVI, se les descontará por LA COMPAÑÍA, por una sola vez, en cada año de vigencia de dichos actos jurídicos, con destino a SINTRAPREVI, el setenta por ciento (70%) del incremento salarial que se decreta en cada año de vigencia convencional. Este porcentaje se aplicará sobre el primer incremento salarial mensual en cada vigencia.

CLÁUSULA SEXTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero de 1997): Fuero Sindical Convencional: Los trabajadores que hayan sido miembros de la Junta Directiva Nacional, de Subdirectivas de Sucursal y de la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRAPREVI, continuarán gozando de fuero sindical por un término de tres (3) meses adicionales al legal, y en las mismas condiciones de éste. Sin embargo, para efectos de traslados, podrán tomarse las determinaciones por mutuo acuerdo entre el trabajador aforado y LA COMPAÑÍA.

Los trabajadores que resulten elegidos como miembros de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, gozarán de fuero sindical desde el momento de su elección o designación y hasta diez (10) meses después de la fecha en que concluya el Conflicto Colectivo de trabajo, y en consecuencia no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la Compañía o a un municipio distinto sin Justa Causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

CLÁUSULA SEPTIMA (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993, modificada el 26 de noviembre de 2019) Iniciación del Fuero Sindical Legal: La protección del fuero sindical legal para los miembros de la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas de Sucursal de SINTRAPREVI comenzará a partir de la notificación escrita que sobre los resultados de la elección se haga al representante

27 NOV 2019 3
del

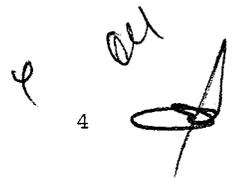
legal de LA COMPAÑÍA, de conformidad con lo establecido en los artículos 363 y 371 del Código Sustantivo de Trabajo. La protección para los Miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRAPREVI comenzará a partir de la notificación escrita por parte de la Junta Directiva de SINTRAPREVI, al Presidente o a la Secretaría General de LA COMPAÑÍA, de las personas sobre las cuales haya recaído la elección.

CLÁUSULA OCTAVA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Permisos para el ejercicio de la función Sindical: LA COMPAÑÍA concederá permisos remunerados a los afiliados a SINTRAPREVI en los siguientes casos:

- 1) Para asistir a las sesiones de la Asamblea Nacional de Delegados de SINTRAPREVI, de carácter ordinario o extraordinario, un permiso a los trabajadores elegidos como delegados por dos (2) días, previa solicitud escrita, al Gerente de Talento Humano, presentada con diez (10) días de antelación como mínimo. Cuando las asambleas se realicen fuera del lugar de trabajo del delegado, LA COMPAÑÍA les otorgará un permiso remunerado por un (1) día adicional.
- 2) Para asistir a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la Junta Directiva Nacional de SINTRAPREVI, un (1) permiso a todos los integrantes de ésta hasta por dos (2) días, a elección de SINTRAPREVI dos (2) veces por año, previa solicitud a LA COMPAÑÍA, presentada con diez (10) días de antelación como mínimo. En el caso de que la Junta se reúna fuera del lugar de trabajo del miembro de ella, LA COMPAÑÍA le otorgará un (1) permiso remunerado por tres (3) días. En este caso, SINTRAPREVI proporcionará los pasajes de ida y regreso y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente.
- 3) Para asistir a las sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité Ejecutivo Nacional de SINTRAPREVI, dos (2) días de permiso al mes a todos los integrantes de éste y a los de la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRAPREVI, a elección de SINTRAPREVI previo acuerdo con LA COMPAÑÍA. Cuando el comité se realice fuera del lugar de trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará un (1) permiso remunerado por un día adicional.



e au


4



- 4) Para el desempeño de las funciones sindicales que se hayan de verificar durante las horas de trabajo, se concederá un total de diez (10) días de permiso a la semana que serán distribuidos por SINTRAPREVI entre los afiliados que ocupen cargos directivos en sus órganos de dirección o en organizaciones de segundo o tercer grado a que se encuentre afiliado SINTRAPREVI, que su Junta Directiva Nacional designe.

Quando este permiso sea utilizado para viajar fuera de la sede laboral del trabajador, SINTRAPREVI suministrará los pasajes de ida y regreso y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente. El permiso por viaje a que se ha aludido solo se podrá solicitar por dos (2) veces al mes para cada uno de dichos trabajadores salvo durante el periodo de creación o cambio de las Juntas Directivas Seccionales de SINTRAPREVI en las sucursales de LA COMPAÑÍA, caso en el cual podrá solicitarlo más de dos (2) veces al mes.

- 5) Para asistir a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la Junta Directiva Seccional de SINTRAPREVI un (1) permiso para sus miembros hasta por una mañana o tarde a elección de SINTRAPREVI una (1) vez al mes. Si alguno de tales miembros debe viajar fuera de su sede de trabajo el permiso será de dos (2) días y, en este caso SINTRAPREVI suministrará los pasajes de ida y regreso, y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente.
- 6) Para asistir a las sesiones ordinarias o extraordinarias de la Asamblea Seccional, un permiso de medio (1/2) día para cada uno de los afiliados o para quienes hayan sido elegidos como delegados. Cuando este permiso sea utilizado para desplazarse a otra ciudad, será de un (1) día.
- 7) Para la redacción de pliegos de peticiones, a cuatro (4) trabajadores elegidos como miembros de la comisión redactora del mismo, un permiso remunerado por quince (15) días comunes.

LA COMPAÑÍA pagará los viáticos cuando se requiera el desplazamiento de alguno (s) de estos miembro(s), de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente.

27 NOV 2019

- 8) Para la negociación de los Pliegos de Peticiones : a tres (3) principales y a tres (3) suplentes, miembros de la comisión negociadora, un permiso remunerado desde tres (3) días antes de la presentación del pliego a LA COMPAÑÍA, y hasta tres (3) días después de que finalice la Etapa de Arreglo Directo. Para el período de tiempo subsiguiente a la etapa de Arreglo Directo y hasta la firma de la Convención, este permiso se concederá a tres (3) de estos miembros. Para los demás, se requerirá permiso de la Secretaría General, previa justificación.

Estos permisos incluirán el pago de los viáticos, cuando se requiera el desplazamiento de alguno(s) de estos miembros, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente.

- 9) Para asesorar al trabajador que este siendo investigado disciplinariamente, un permiso remunerado de hasta dos (2) días, de acuerdo con la distancia, a un (1) representante del Sindicato al cual aquel pertenezca. En este caso dicho Sindicato suministrará los pasajes de ida y regreso y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para la concesión de estos permisos, SINTRAPREVI formulará la solicitud, por escrito, con la debida antelación, a la Gerencia de Talento Humano, la cual los otorgará siempre y cuando no afecte el normal funcionamiento de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los permisos no utilizados no son acumulables.

PARÁGRAFO TERCERO: Estos permisos no son acumulables con los permisos sindicales establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO CUARTO: La COMPAÑÍA pagará a SINTRAPREVI en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención, 10 (diez) salarios mínimos mensuales legales vigentes para la realización de la Asamblea Nacional de Delegados de SINTRAPREVI. En caso de no efectuarse la Asamblea Nacional de Delegados de SINTRAPREVI este monto será devuelto a LA COMPAÑÍA a más tardar el 31 de diciembre del año en que se realizó el desembolso.



4

6





PARÁGRAFO QUINTO: La COMPAÑÍA pagará a SINTRAPREVI en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención, 15 (quince) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para la realización del Comité Ejecutivo Nacional y la Comisión de Reclamos de SINTRAPREVI.

PARÁGRAFO SEXTO: Para efectos de aplicación de la presente Cláusula se entenderá como viáticos sindicales de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente, los siguientes ítems:

Hospedaje en la ciudad de destino del permiso sindical.

Manutención.

Movilización dentro de la ciudad de destino.

Movilización hacia aeropuertos o terminales de pasajeros según sea el caso.

CLÁUSULA NOVENA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Del apoyo de LA COMPAÑÍA al bienestar social de los trabajadores a través de la Organización Sindical: LA COMPAÑÍA apoyará el bienestar social de los trabajadores, a través de la Organización Sindical, mediante el aporte a SINTRAPREVI, de una suma equivalente a doscientos veinte (220) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año de vigencia de la convención. LA COMPAÑÍA girará dicha suma, dentro del mes siguiente a la fecha de iniciación de cada año de vigencia de la convención.

CLÁUSULA DECIMA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) De la Oficina para SINTRAPREVI: LA COMPAÑÍA continuará dotando a SINTRAPREVI de un local apropiado para el funcionamiento de sus oficinas y le suministrará los muebles y enseres, incluyendo equipos de cómputo nuevos cuando estos sean necesarios.

CLÁUSULA ONCE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Divulgación de la Convención: LA COMPAÑÍA imprimirá la presente Convención y sus reglamentaciones en número suficiente para ser entregado un ejemplar a cada trabajador y a cada pensionado, dentro de los sesenta (60) días calendario siguiente a la firma de la Convención.

27 NOV 2019

CAPITULO II

DEL REGIMEN CONTRACTUAL Y DE LA POLITICA DE PERSONAL

CLÁUSULA DOCE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del Régimen contractual de trabajo: Los trabajadores de LA COMPAÑÍA estarán sujetos a las normas aplicables a los trabajadores oficiales.

Los contratos de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA podrán ser: A término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, a término indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

CLÁUSULA TRECE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Contrato a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3) años , pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un año y así sucesivamente.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción o a las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año y el preaviso para su terminación será de ocho (8) días comunes.

El contrato de trabajo a término fijo celebrado por un período inferior a un (1) año, no es susceptible de prórroga sino por una sola vez, después de la cual se entenderá que si LA COMPAÑÍA continúa utilizando los servicios de la persona así vinculada, el contrato será a término indefinido.

8



CLÁUSULA CATORCE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Contrato a término indefinido: El contrato de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA que no esté estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido y por lo tanto LA COMPAÑÍA y los trabajadores renuncian expresamente a la cláusula de reserva y al plazo presuntivo de que trata el Decreto 2127 de 1945.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días para que LA COMPAÑÍA lo reemplace.

CLÁUSULA QUINCE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Trabajo ocasional, accidental o transitorio: Es aquel de corta duración, no mayor de un (1) mes y que se refiere a labores distintas de las actividades normales de LA COMPAÑÍA.

CLÁUSULA DIECISEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Suspensión del contrato: Los contratos de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA se suspenden:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura de LA COMPAÑÍA, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independiente de la voluntad de LA COMPAÑÍA, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes o pagándoles los salarios correspondientes a este período.
3. Por licencia o permiso temporal concedido por LA COMPAÑÍA al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso LA COMPAÑÍA está obligada a reservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de estos treinta (30) días el trabajador

27 NOV 2019

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y LA COMPAÑÍA está obligada a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

5. Por la detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días cuya causa no justifique la extinción del contrato.

CLÁUSULA DIECISIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Terminación del contrato: Los contratos de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA terminan:

- a) Por muerte del trabajador
- b) Por mutuo consentimiento
- c) Por expiración del plazo pactado
- d) Por terminación de la obra o labor contratada
- e) Por liquidación o clausura definitiva de LA COMPAÑÍA o establecimiento
- f) Por suspensión de actividades por parte de LA COMPAÑÍA durante más de ciento veinte (120) días
- g) Por sentencia ejecutoriada
- h) Por decisión unilateral en los casos previstos en la ley y en esta Convención.
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales e) y f) de esta cláusula, LA COMPAÑÍA debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la Empresa.

CLÁUSULA DIECIOCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Terminación del contrato por justa causa: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a) Por parte de LA COMPAÑÍA:
 - 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. Queda comprendida en esta Cláusula la inexactitud de que trata la cláusula setenta y cinco (75) de la presente Convención.





2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra LA COMPAÑÍA, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de su servicio contra LA COMPAÑÍA, sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las oficinas, establecimientos o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones, o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de que adelante se habla en las Cláusulas 22 y 24 o cualquiera falta grave, calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de LA COMPAÑÍA.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento de LA COMPAÑÍA.

Para dar aplicación al presente ordinal, LA COMPAÑÍA deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

27 NOV 2019

Requerir al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior de ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos, LA COMPAÑÍA considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio de actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y si LA COMPAÑÍA no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de LA COMPAÑÍA o por las autoridades, para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de LA COMPAÑÍA.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a LA COMPAÑÍA de las prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 precitados, para la terminación del contrato, LA COMPAÑÍA deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.



4



12



b) Por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de LA COMPAÑÍA, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas inferidos por LA COMPAÑÍA o sus representantes contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio, por los representantes o dependientes de LA COMPAÑÍA con el consentimiento o la tolerancia de ésta.
3. Cualquier acto de LA COMPAÑÍA o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su salud, y que LA COMPAÑÍA no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por LA COMPAÑÍA o sus representantes al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte de LA COMPAÑÍA, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de LA COMPAÑÍA, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató,
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a LA COMPAÑÍA, de acuerdo con la ley, o cualquier falta grave calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

27 NOV 2019

CLÁUSULA DIECINUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) Terminación unilateral del contrato sin justa causa: En todo contrato de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

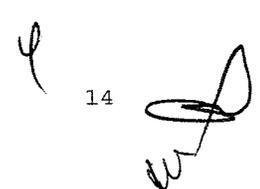
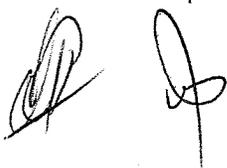
Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de LA COMPAÑÍA, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en esta convención, la primera deberá al segundo por concepto de indemnización:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

- a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
- b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicios continuos y menos de cinco, se le pagarán, veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción.
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicios continuos y menos de diez (10), se le pagarán veintinueve (29) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicios continuos, se le pagarán noventa (90) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años subsiguientes de servicio al primero, y proporcionalmente por fracción.





Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar a LA COMPAÑÍA una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. LA COMPAÑÍA depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales, mientras la justicia decide.

No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este punto, si las partes acuerdan restablecer el contrato en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

PARÁGRAFO: (Convención Colectiva de Trabajo del 3 de noviembre de 2006) A partir del 1º de enero de 2007 quedará congelada la tabla indemnizatoria de que trata la cláusula diecinueve (19), la cual se seguirá cancelando en el rango en que quedó el trabajador al momento de este congelamiento, cuando a ello diere lugar. Los trabajadores con menos de un año de servicios, se les reconocerán y pagarán los veinte (20) días adicionales de salario sobre los 45 básicos del literal a), de que trata el literal b) de esta cláusula, cuando adquieran el derecho respectivo.

Los demás términos no modificados en esta cláusula se mantienen vigentes.

CLÁUSULA VEINTE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Indemnización por falta de pago: Si a la terminación del contrato, LA COMPAÑÍA no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Si no hay acuerdo respecto al monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, LA COMPAÑÍA cumple sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo, y en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

En la misma sanción incurre LA COMPAÑÍA cuando no haga practicar al trabajador el examen y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7 de la cláusula 21.

27 NOV 2019

PARÁGRAFO: En atención al régimen indemnizatorio pactado en la presente cláusula, no habrá lugar a la sanción moratoria o salarios caídos sino solamente cuando no se haga el pago oportuno a la terminación del contrato de trabajo de los salarios y prestaciones sociales pendientes, para lo cual se conviene para dicho pago, un término de quince (15) días hábiles siguientes al de tal terminación.

CLÁUSULA VEINTIUNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Obligaciones especiales de LA COMPAÑÍA: Son obligaciones especiales de LA COMPAÑÍA con sus trabajadores:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. A este efecto en todo establecimiento que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a LA COMPAÑÍA y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.





7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, LA COMPAÑÍA le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Cumplir el Reglamento de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

CLÁUSULA VEINTIDOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento de Trabajo y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan LA COMPAÑÍA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

27 NOV 2019

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a LA COMPAÑÍA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestros o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA COMPAÑÍA o establecimientos.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA COMPAÑÍA o por las autoridades del ramo;
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas y de accidentes o de enfermedades profesionales.

CLÁUSULA VEINTITRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Prohibiciones a LA COMPAÑÍA: LA COMPAÑÍA no podrá:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin previa autorización escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial; con excepción de los siguientes casos:
 - a) De multas que se impongan a causa de retrasos o de faltas al trabajo sin excusa suficiente, las cuales no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y cuyo importe consignará LA COMPAÑÍA en cuenta especial, para distribuir las exclusivamente en premios o regalos para los trabajadores de LA COMPAÑÍA.

Estas multas pueden ser descontables del valor de los salarios y la imposición de las mismas no impide que LA COMPAÑÍA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.



ψ 18 



- b) Descuentos y retenciones por concepto de cuotas Sindicales y de Cooperativas y cajas de ahorros autorizadas en forma legal, de cuotas con destino al seguro social obligatorio y de sanciones disciplinarias, impuestas de conformidad con el Reglamento de Trabajo.
 - c) Cuando LA COMPAÑÍA haga préstamos, anticipos o deducciones, retenciones o compensaciones del salario aunque el total de la deuda supere al monto del salario en tres (3) meses.
 - d) En los convenios sobre financiación de vivienda para los trabajadores, puede estipularse que LA COMPAÑÍA prestamista queda autorizada para retener del salario y de las primas de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de vivienda.
 - e) En los casos contemplados en el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca LA COMPAÑÍA.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
 6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. de la Cláusula 21 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, adoptar el sistema de

27 NOV 2019

19
Handwritten initials and marks in the bottom right corner.

- "Lista Negra", cualquiera sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

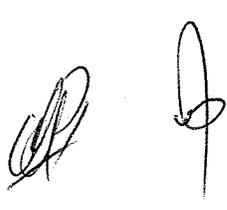
Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

En cuanto a pensiones de jubilación LA COMPAÑÍA puede retener el valor respectivo en el siguiente caso:

El pago de la pensión puede suspenderse y retenerse las sumas correspondientes, en los casos de delitos contra LA COMPAÑÍA o contra los directivos o trabajadores del establecimiento o empresa hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen hasta su cancelación total.

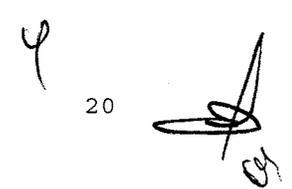
CLÁUSULA VEINTICUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Prohibiciones a los Trabajadores: Se prohíbe a los trabajadores de LA COMPAÑÍA:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo o cualquier clase de documento o papeles sin permiso de LA COMPAÑÍA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA COMPAÑÍA.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.



4

20





6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles suministrados por LA COMPAÑÍA, con objetos distintos del trabajo contratado.

CLÁUSULA VEINTICINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993, modificada el 26 de noviembre de 2019) De la Política de personal: LA COMPAÑÍA adelantará su política de personal con base en los siguientes principios:

1. Ingreso con base en la idoneidad: El ingreso se hará con base en la idoneidad demostrada para el ejercicio de las funciones.
2. Estabilidad del personal. LA COMPAÑÍA garantiza la estabilidad de sus trabajadores con base en su capacidad y antigüedad.
3. Derecho a ascensos. LA COMPAÑÍA para proveer los cargos en propiedad se obliga a promover a los trabajadores que se encuentren a su servicio, para lo cual procederá por medio del sistema de Concursos. Estos concursos se realizarán de acuerdo con el procedimiento y las normas que se establecen a continuación:
 - a) Cargos exceptuados: LA COMPAÑÍA no estará obligada a realizar concursos para proveer los cargos de: Presidente, Secretaria de Presidencia y Conductor de Presidencia; Vicepresidentes y Secretarías de Vicepresidencias; Secretario General y Secretaria de Secretario General; Gerentes y Subgerentes de Casa Matriz, Jefes de Oficina, Gerentes y Subgerentes de Sucursal y aquellos de nivel igual o superior que se llegaren a crear.

b) Cuando se vaya a proveer un cargo en propiedad, se abrirá un concurso interno entre los trabajadores de LA COMPAÑÍA vinculados con contratos de trabajo, para lo cual se informará mediante avisos visibles en todas las sedes laborales que tenga LA COMPAÑÍA, con una antelación de diez (10) días a la fecha de convocatoria, indicando: el cargo vacante, su remuneración, sus

27 NOV 2019

características y los requisitos para ocuparlo, los factores de calificación y los puntajes asignados a cada uno de ellos, de acuerdo con las características del cargo, la fecha de apertura del concurso y el plazo para inscribirse. De esta convocatoria se enviará copia a SINTRAPREVI mediante correo electrónico, con la misma antelación señalada en este literal.

- c) Una vez cumplida la fecha límite de inscripción, se verificará que las personas inscritas reúnan todos los requisitos mínimos necesarios para el desempeño del cargo.
 - d) El proceso de selección lo llevará a cabo LA COMPAÑÍA, teniendo en cuenta los conocimientos y aptitudes técnicas y profesionales, la experiencia en cargos similares y la antigüedad en LA COMPAÑÍA, escogiendo de esta manera al trabajador que obtenga el más alto puntaje.
 - e) En caso de que dos aspirantes reúnan los mismos requisitos y obtengan el mismo puntaje, tendrá prelación el trabajador de mayor antigüedad en LA COMPAÑÍA.
 - f) Si no hay aspirantes que reúnan los requisitos exigidos, o en el caso de que LA COMPAÑÍA haya declarado desierto el primer concurso, se procederá a abrir un nuevo concurso mixto, en el que podrán participar tanto personal externo como trabajadores de LA COMPAÑÍA. El proceso para adelantar estos concursos será el descrito en los numerales anteriores. En igualdad de condiciones se preferirá al aspirante que sea trabajador de LA COMPAÑÍA.
 - g) En caso de que exista una vacante, que pueda ser provista con personal externo y concurse para el cargo el hijo de un pensionado de LA COMPAÑÍA, se preferirá éste último, en igualdad de condiciones y de puntaje, a los demás aspirantes.
 - h) LA COMPAÑÍA informará a quienes se presentaron a un concurso, sobre los resultados del mismo, con la indicación del puntaje obtenido.
4. Cuando un trabajador sea encargado de un empleo de mayor asignación por vacancia, licencia no remunerada, o por vacaciones del titular, tendrá derecho por el tiempo que dure el reemplazo, al reconocimiento y pago de la diferencia resultante entre la remuneración de su cargo y la del nivel salarial mínimo del otro de mayor asignación, si la hubiere.



5. Los encargos o comisiones por vacancia definitiva no podrán ser superiores a noventa (90) días calendario.
6. Todo trabajador ausente por más de treinta (30) días calendario, deberá ser reemplazado mediante encargo de otro trabajador.
7. Para los encargos y promociones, la antigüedad será factor de prelación cuando se trate de definir entre trabajadores de iguales condiciones.
8. Los encargos y ascensos deberán ser notificados al trabajador por escrito.

PARÁGRAFO: SINTRAPREVI en el Comité de Relaciones Laborales, podrá realizar observaciones y sugerencias con relación a la reglamentación que establezca LA COMPAÑÍA para el buen funcionamiento de los concursos internos. La COMPAÑÍA escuchará y responderá dichas observaciones antes de la expedición de la reglamentación correspondiente.

CLÁUSULA VEINTISEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Del Comité de Relaciones Laborales: Continuará funcionando el Comité de Relaciones Laborales y estará integrado por tres (3) representantes de LA COMPAÑÍA y tres (3) representantes de los trabajadores, nombrados por SINTRAPREVI, y tendrá las siguientes funciones:

- 1) Conocer y atender las quejas y reclamos que sean presentados por los trabajadores individual o colectivamente.
- 2) Recibir información, analizar y formular observaciones sobre los sistemas relativos a las pruebas de aptitud para la promoción a cargos superiores.
- 3) Hacer recomendaciones y sugerencias a la Administración sobre cualquier punto de interés para la buena marcha de LA COMPAÑÍA.
- 4) Programar las actividades culturales, deportivas, de recreación, de salud preventiva y en general de bienestar social de los trabajadores y de sus

27 NOV 2019

familias y distribuir los costos de las mismas, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA.

- 5) Analizar y conceptuar sobre los estudios contemplados en la cláusula veintisiete de la presente Convención Colectiva.
- 6) Velar por el cumplimiento de la entrega oportuna en el mes de febrero de cada año, de los bonos de dotación a los trabajadores.
- 7) Hacer recomendaciones y sugerencias a la administración sobre los procesos de rediseño institucional y de estructura interna que adelante LA COMPAÑÍA.

El Comité se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando sea convocado por la mitad de sus integrantes. De sus deliberaciones se elaborarán actas, firmadas por los integrantes del comité.

PARÁGRAFO: Este Comité deberá ser conformado dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención y su período de funcionamiento será igual a la vigencia de la misma. En caso de falta definitiva de alguno de sus miembros, las partes deberán designar su reemplazo en término no mayor de ocho (8) días.

CLÁUSULA VEINTISIETE.- Clasificación de cargos: (Modificación Abril 14/94, modificada el 26 de noviembre de 2019): LA COMPAÑÍA se compromete a supervisar permanentemente el desarrollo de los procesos administrativos relacionados con la clasificación, denominación y categorización de cargos y la actualización de los correspondientes manuales de funciones.

CAPITULO III HORAS EXTRAS, PERMISOS REMUNERADOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS.

CLÁUSULA VEINTIOCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Horas extras: Los trabajadores que sean autorizados a laborar fuera de la jornada estipulada en el Reglamento Interno de Trabajo, tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras. En ningún caso el número de

24



horas extras laboradas por un trabajador pueden exceder de ochenta (80) horas al mes. Si por necesidades del servicio, se excede el número de horas aquí estipulado, LA COMPAÑÍA pagará el exceso en días compensatorios, teniendo en cuenta los recargos correspondientes, conforme a la legislación laboral.

CLÁUSULA VEINTINUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Permisos remunerados: LA COMPAÑÍA concederá permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Dos (2) días hábiles adicionales a lo contemplado en la normatividad legal vigente, en caso de muerte de alguno de los siguientes familiares: padres, cónyuge o compañero (a) permanente, hijos y hermanos.
- 2) Tres (3) días hábiles por matrimonio, los cuales se deberán tomar en su totalidad una semana antes o una semana después del matrimonio.
- 3) Tres (3) días adicionales a los que reconozca la Ley por nacimiento o adopción de cada hijo.
- 4) Hasta tres (3) días cuando medie justa causa a juicio del Vicepresidente de la correspondiente área en la Casa Matriz o del Gerente de la Sucursal respectiva.
- 5) A partir del 1 de enero de 2020, un (1) día laboral libre remunerado para los trabajadores que teniendo que utilizar transporte público, privado o motorizado para llegar a su lugar de trabajo, utilice como medio de transporte la bicicleta, siempre y cuando su lugar de vivienda se encuentre a una distancia igual o superior a 2 kilómetros respecto de su lugar de trabajo

Dicho permiso se concederá por cada veinte (20) veces que el trabajador certifique su desplazamiento ida y regreso a trabajar en bicicleta, y se sujetará al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- El desplazamiento de ida y regreso en bicicleta se validará con la planilla en que se registre la hora de ingreso y de salida del trabajador.

27 NOV 2019

25

- Este permiso no podrá acumularse con ningún otro, ni disfrutarse antes o después de las vacaciones.
- Este permiso deberá disfrutarse durante el mes siguiente a su causación.
- Para solicitar el permiso se usará el medio que disponga LA COMPAÑÍA
- El límite máximo de días solicitados será de 6 días al año.

6) A partir del 1 de enero de 2020, un (1) día laboral cuando se gradúe el trabajador, sus hijos o su cónyuge o compañero (a) permanente. Este permiso se otorgará para educación formal.

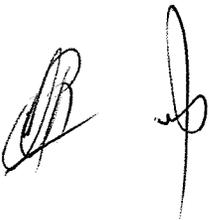
PARÁGRAFO PRIMERO: Se concederá un día hábil adicional en caso de que el trabajador tenga que desplazarse por uno de dichos sucesos a una ciudad distinta a la de su sede habitual de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las ausencias al trabajo en virtud de los permisos consagrados en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula deberán ser informados previamente por el funcionario al respectivo Jefe Inmediato quien dará aviso de esta novedad a la Gerencia de Talento Humano.

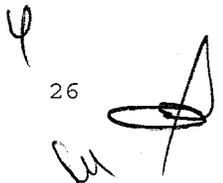
El funcionario beneficiado con alguno de estos permisos deberá comprobar ante la Gerencia de Talento Humano la ocurrencia del hecho que motivó el permiso, a más tardar ocho (8) días después de sucedido el mismo.

CLÁUSULA TREINTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) Licencias no remuneradas: Cuando medie justa causa, LA COMPAÑÍA concederá licencias no remuneradas al trabajador que lo solicite hasta por tres (3) meses al año calendario, prorrogables por treinta (30) días más. El trabajador interesado deberá formular su solicitud por escrito ante el Vicepresidente del área correspondiente en la Casa Matriz o Gerente de Sucursal respectivo, quienes pasarán la solicitud con su visto bueno, para la tramitación por parte de la Gerencia de Talento Humano.

El trabajador puede renunciar a la licencia solicitada, en cualquier momento.



26





TITULO II DEL REGIMEN SALARIAL

CLÁUSULA TREINTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Del Aumento del Salario Básico Mensual (Asignación Básica Mensual):

A partir del primero (1°) de enero de dos mil veinte (2020), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), más uno punto veinticinco por ciento (1.25%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil veinte (2020) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1.25%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil veinte (2020).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil veintiuno (2021), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), más uno por ciento (1%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil veintiuno (2021) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil veintiuno (2021).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil veintidós (2022), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo

27 NOV 2019

Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), más uno por ciento (1%).

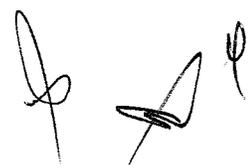
En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil veintidós (2022) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil veintidós (2022).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil veintitrés (2023), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil Veintidós (2022), más uno punto veinticinco por ciento (1.25%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil veintitrés (2023) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1.25%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil veintitrés (2023).

PARÁGRAFO: Desde el 14 de abril de 1994, se unificó el régimen salarial y prestacional de los servidores de LA COMPAÑÍA, de tal forma que todos sus trabajadores devenguen las prestaciones legales y extralegales de que gozan los trabajadores vinculados laboralmente a término indefinido, con anterioridad al 4 de septiembre de 1990, con excepción de la retroactividad de la cesantía para quienes se vinculen con posterioridad al 14 de abril de 1994, cuya liquidación se efectuará conforme a lo previsto en la cláusula cuarenta y dos de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Salario Mínimo: En LA COMPAÑÍA el salario básico mínimo para quienes laboren la jornada completa es el establecido legalmente como salario mínimo mensual, incrementado en un veinticinco por ciento (25%).





CLÁUSULA TREINTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Subsidio Mensual para Transporte: LA COMPAÑÍA pagará el subsidio mensual legal de transporte, a los trabajadores que devenguen como salario básico mensual hasta tres (3) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO: Este subsidio convencional reemplaza el auxilio patronal de transporte que en virtud de las normas legales se reconoce a determinados trabajadores, siempre y cuando el subsidio convencional sea más favorable que el legal en cuanto a sus condiciones de otorgamiento, pues de lo contrario, se pagará únicamente el legal.

CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de diciembre de 2000) Subsidio Mensual para Almuerzo:

El subsidio mensual para almuerzo se incrementa a partir del primero (1) de Enero de dos mil catorce (2014), para cada año de vigencia de la Convención y se pagará de la siguiente manera:

Una suma equivalente al 14.29% por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente con efecto prestacional, mas una suma equivalente al 26% por ciento de un salario mínimo legal mensual vigente, sin efecto prestacional.

Este subsidio se causará y pagará también durante las vacaciones y las incapacidades, asimilando estas situaciones al trabajo en días laborales.

TITULO III DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO I DE LAS PRIMAS

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 11 de mayo de 1995) De la Prima Semestral: LA COMPAÑÍA pagará al trabajador que hubiere trabajado durante el semestre calendario, la totalidad de una prima por cada semestre; o una parte proporcional al tiempo trabajado siempre que lo hubiere hecho

27 NOV 2019

por lo menos durante un (1) mes del semestre respectivo. Los pagos correspondientes a cada semestre, se harán así: el equivalente de un (1) salario, por el primer semestre de cada año, dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio y el equivalente a un (1) salario, por el segundo semestre de cada año, dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre.

Esta prima reemplaza la prima de Navidad del sector público.

El monto de esta prima será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad, factor que se tendrá en cuenta únicamente para la prima del segundo semestre.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

PARÁGRAFO PRIMERO: El salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el devengado a 31 de mayo y para la del segundo semestre, será el devengado a 30 de noviembre.

PARÁGRAFO SEGUNDO: (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013): Para los trabajadores que sean encargados, el salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el promedio de lo devengado entre el 01 de enero y el 30 de junio y para el segundo semestre el promedio de lo devengado entre el 01 de julio y el 31 de diciembre. El pago de las primas semestrales que se realizarán en los meses de junio y diciembre serán las correspondientes al cargo del cual el funcionario es titular. En los meses de julio y en enero del siguiente año, se pagará la diferencia por los reajustes correspondientes a la prima semestral por los encargos realizados durante los semestres respectivos.



30





CLÁUSULA TREINTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Prima de Servicios: LA COMPAÑÍA pagará como prima de servicio un (1) mes de salario que cancelará por semestre calendario en la siguiente forma: Una quincena dentro de los primeros diez (10) días del mes de junio y la otra quincena en los primeros diez (10) días del mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajen todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

El monto de esta prima será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad, factor que se tendrá en cuenta únicamente para la prima del segundo semestre.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

PARÁGRAFO PRIMERO: El salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el devengado a 31 de mayo y para la del segundo semestre, será el devengado a 30 de noviembre.

PARÁGRAFO SEGUNDO: (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013): Para los trabajadores que sean encargados, el salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el promedio de lo devengado entre el 01 de enero y el 30 de junio y para el segundo semestre, el promedio de lo devengado entre el 01 de julio y el 31 de diciembre. El pago de las primas semestrales que se realizarán en los meses de junio y diciembre serán las correspondientes al cargo del cual el funcionario es titular. En los meses de julio y en enero del siguiente año, se pagará la diferencia por los reajustes correspondientes a la prima de servicios por los encargos realizados durante los semestres respectivos.

27 NOV 2019

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner.

CAPITULO II DE LAS BONIFICACIONES

CLÁUSULA TREINTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero 1997) De la Bonificación Especial de Navidad:

LA COMPAÑÍA pagará como bonificación especial de Navidad al trabajador:

El monto que se obtenga de aplicar los siguientes porcentajes a su salario básico mensual: El ochenta por ciento (80%) para los primeros trescientos setenta y seis mil setecientos pesos (\$376.700.00), el cincuenta y cinco por ciento (55%) al excedente de trescientos setenta y seis mil setecientos pesos (\$376.700.00), y hasta setecientos cincuenta y tres mil cuatrocientos un pesos (\$753.401.00) y el treinta por ciento (30%) a la suma que exceda de setecientos cincuenta y tres mil cuatrocientos un pesos (\$753.401.00). Estas cuantías quedan actualizadas a 2014.

El monto que se obtenga de aplicar los siguientes porcentajes a su salario básico mensual: El ochenta por ciento (80%) para los primeros trescientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$393.652.00), el cincuenta y cinco por ciento (55%) al excedente de trescientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$393.652.00), y hasta setecientos ochenta y siete mil trescientos cuatro pesos (\$787.304.00) y el treinta por ciento (30%) a la suma que exceda de setecientos ochenta y siete mil trescientos cuatro pesos (\$787.304.00). Estas cuantías quedan actualizadas a 2015.

En lo sucesivo, las bases de liquidación se incrementarán en el mismo porcentaje en que se aumente el salario básico mensual.

Esta bonificación la cancelará LA COMPAÑÍA a quienes hubieren trabajado todo el segundo (2o.) semestre calendario, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos tres (3) meses durante dicho semestre y no hubieren sido despedidos por justa causa.

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De la Bonificación de Antigüedad:



LA COMPAÑÍA pagará a sus trabajadores una bonificación de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Para los trabajadores que completen cinco (5) años de servicios, el valor de veinte (20) días de salario.
- b) Para los trabajadores que completen diez (10) años de servicio, el valor de cuarenta (40) días de salario.
- c) Para los trabajadores que completen quince (15) años de servicio, el valor de sesenta (60) días de salario.
- d) Para los trabajadores que completen veinte (20) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
- e) Para los trabajadores que completen veintidós y medio (22.5) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
- f) Para los trabajadores que completen veinticinco (25) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de Salario.
- g) Para los trabajadores que completen veintisiete y medio (27.5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- h) Para los trabajadores que completen treinta (30) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- i) Para los trabajadores que completen treinta y dos y medio (32.5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- j) Para los trabajadores que completen treinta y cinco (35) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- k) Para los trabajadores que se retiren de LA COMPAÑÍA con más de treinta y dos y medio (32.5) años de servicios, y menos de treinta y cinco (35), el valor proporcional a su tiempo de servicios, teniendo en consideración lo dispuesto en el literal anterior.

El monto de esta bonificación será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad.

27 NOV 2019

- Valor proporcional de la participación de utilidades.

Este reconocimiento no se considera salario para ninguno de los efectos legales y convencionales, por cuanto es una bonificación especial que se paga por una sola vez cuando se cumple el período correspondiente de servicio, no obstante lo cual se contabiliza para efectos de cesantía.

PARÁGRAFO PRIMERO: (Convención Colectiva de Trabajo del 3 de noviembre de 2006) A partir del 1º. de enero de 2007, quedará congelada la bonificación de antigüedad de que trata esta cláusula, la cual se seguirá cancelando en los quinquenios o dos años y medio subsiguientes, en el mismo rango y con los mismos días en que quedó cada trabajador al momento de dicha congelación, con excepción de los trabajadores con menos de cinco (5) años de servicio, a quienes se les reconocerá y pagará por bonificación de antigüedad, veinte (20) días de salario, de que trata el literal a) de esta cláusula, cuando adquieran el derecho respectivo y por los quinquenios subsiguientes.

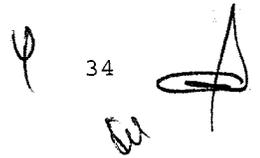
PARAGRAFO SEGUNDO: (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Los trabajadores que durante los años dos mil catorce (2014) y dos mil quince (2015), cumplieron treinta y dos y medio (32.5) años de servicio y que efectuaron la respectiva solicitud de reconocimiento a LA COMPAÑÍA tendrán derecho a la Bonificación de Antigüedad, de conformidad con el literal i de la presente clausula. Dicha bonificación será reconocida con las condiciones que le hubiere correspondido de acuerdo al párrafo primero de esta cláusula y el salario devengado por el trabajador a la fecha en que cumplió los requisitos para la misma.

Los demás términos no modificados en esta cláusula se mantienen vigentes.

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE. - (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Bonificación a pensionados: La Compañía otorgará a todos los trabajadores que soliciten la pensión de jubilación, vejez o invalidez hasta el 31 de diciembre del año dos mil veintitrés (2023), y se llegasen a pensionar en ese mismo año o hasta el 31 de diciembre del año dos mil veinticuatro (2024), la suma de cinco (5) salarios que devengue el trabajador, por una sola vez a título de bonificación, como reconocimiento a los servicios prestados.



34





El monto de esta bonificación será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la prima de vacaciones

Este reconocimiento no se considera salario para ninguno de los efectos legales y convencionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. El valor a reconocer por este concepto no podrá ser utilizado por la COMPAÑÍA para realizar descuentos en créditos o prestamos que tenga el trabajador(a) a la fecha de su retiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Para tener derecho a esta Bonificación, los trabajadores que cumplan con los requisitos para el reconocimiento de la pensión de jubilación, vejez o invalidez, deberán presentar dentro de los tres (3) meses siguientes la solicitud a la Administradora de Pensiones a la que esté afiliado, de lo cual informará a LA COMPAÑÍA inmediatamente. No se tendrán en cuenta los términos que la Administradora de Pensiones utilice para el reconocimiento de esta prestación. Una vez notificada la resolución de reconocimiento, el funcionario deberá informarle a LA COMPAÑÍA dentro de los quince (15) días hábiles siguientes con el fin de establecer la fecha de su retiro e informar a la Administradora de Pensiones para su inclusión en nómina de pensionados. La terminación del contrato de trabajo solo se hará efectiva cuando el trabajador esté incluido en la nómina de pensionados o antes, por decisión del trabajador.

**CAPITULO III
DE LAS VACACIONES,
DIAS ADICIONALES DE VACACIONES
Y PRIMA DE VACACIONES**

27 NOV 2019

CLÁUSULA CUARENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Compensación en dinero de las vacaciones y de los días adicionales de vacaciones: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios, de conformidad con la ley y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

De la misma manera se procederá al reconocimiento de los días adicionales de vacaciones a que haya lugar, por año cumplido de servicios.

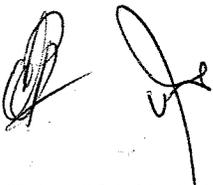
Para la compensación en dinero de las vacaciones y de los días adicionales de vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De los Días adicionales de vacaciones: Cuando los trabajadores disfruten de las vacaciones que determina la Ley, LA COMPAÑÍA en adición a las vacaciones legales, les reconocerá por cada período, los días que se señalan a continuación, de acuerdo con la siguiente tabla:

- 1) Trabajadores con un (1) año de servicio, ningún día adicional.
- 2) Trabajadores con dos (2) años continuos de servicios y menos de cinco (5), cinco (5) días hábiles.
- 3) Trabajadores con cinco (5) años continuos de servicios y menos de diez (10) ocho (8) días hábiles.
- 4) Trabajadores con diez (10) años continuos de servicios y menos de quince (15), diez (10) días hábiles.
- 5) Trabajadores con quince (15) años continuos de servicios y menos de veinte (20), doce (12) días hábiles.
- 6) Trabajadores con veinte (20) años o más de servicios continuos, diecisiete (17) hábiles.

Para liquidar esta prestación se tendrán en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico devengado en la fecha en que se entre a disfrutar de las vacaciones.
- Subsidio mensual para el almuerzo



4





- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional prima de vacaciones.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días adicionales podrán tomarse a opción del trabajador así:

- 1) La totalidad en tiempo al momento de disfrute de las vacaciones.
- 2) La totalidad en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
- 3) Parte en tiempo y parte en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
- 4) La totalidad o parte en tiempo en cualquier época, previa autorización del jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el caso del trabajador que acumule vacaciones, los días adicionales se le reconocerán de acuerdo con lo establecido por esta cláusula para cada uno de los años de servicios cuyas vacaciones va a disfrutar.

PARÁGRAFO TERCERO: (Convención Colectiva de Trabajo del 3 de noviembre de 2006) A partir del 1º. de enero de 2007, quedarán congelados los días adicionales de vacaciones de que trata esta cláusula, la cual se seguirá cancelando en los años subsiguientes, en el mismo rango en que quedó cada trabajador al momento de dicha congelación. Sin embargo, a los trabajadores con menos de dos (2) años de servicio, se les reconocerán y pagarán los cinco (5) días adicionales de vacaciones de que trata el numeral dos (2) de esta cláusula, cuando adquieran el derecho respectivo y en los años subsiguientes.

Los demás términos no modificados en esta cláusula se mantienen vigentes.

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Prima de Vacaciones: LA COMPAÑÍA pagará en dinero a los trabajadores a su servicio, por concepto de las vacaciones que se causen, una prima de vacaciones correspondiente al valor de veinte (20) días de salario. Cuando

27 NOV 2019

37
Handwritten initials and a signature on the bottom right.

por razones de servicio no se autoricen las vacaciones solicitadas, no se perderá el derecho a esta prima, la cual se pagará en la fecha en que se concedan.

Si a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador no hubiere disfrutado de vacaciones tendrá derecho al pago de esta prima por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses.

El monto de esta prima será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

CAPITULO IV DE LAS CESANTIAS Y DE LOS INTERESES SOBRE LA CESANTIA

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES.- De la Descongelación de la Cesantía (Modificación Abril 14/94); (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero de 1997):

A los trabajadores vinculados con anterioridad al 14 abril de 1994, LA COMPAÑÍA continuará garantizándoles la descongelación de sus cesantías, en las condiciones que ha venido haciéndolo hasta la fecha, sin perjuicio de quienes libremente optaren por el cambio de régimen de liquidación de las mismas. LA COMPAÑÍA se compromete a respetar la decisión voluntaria del trabajador sin presionar de modo alguno, ni tomar represalias contra quienes no deseen optar por dicho cambio. Lo anterior, sin que en ningún caso se vulneren los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de La Constitución Política.



38





Para los trabajadores que se vinculen mediante contrato de trabajo con posterioridad al 14 de abril de 1994, la liquidación definitiva de su cesantía, se hará el 31 de diciembre de cada año, por la anualidad o la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en la entidad que corresponda.

Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantías a favor del trabajador, que no hayan sido entregados a la entidad de que trata el inciso anterior, LA COMPAÑÍA se los pagará a éste inmediatamente con los intereses legales respectivos.

CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De los Intereses sobre las cesantías: LA COMPAÑÍA pagará a cada uno de sus trabajadores intereses del doce por ciento (12%) anual, sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de las cesantías consolidadas a 31 de diciembre de cada año, se pagarán dentro de los primeros veinte (20) días del mes de enero del año siguiente, o de la fecha de retiro del trabajador, o el día de pago de cada liquidación parcial de cesantías, cuando estos eventos se produjeran antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En caso de mora, LA COMPAÑÍA se compromete a pagar como sanción un valor igual al de los intereses causados y en ningún caso la mora podrá exceder de treinta (30) días.

CAPITULO V LIQUIDACION DE PRIMAS Y BONIFICACIONES

CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del Valor proporcional para liquidaciones: Por valor

27 NOV 2019

proporcional para la liquidación de la prima semestral y de la prima de servicios, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por seis (6), y para la liquidación de bonificación de antigüedad, de la prima de vacaciones y de los días adicionales de vacaciones, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por doce (12).

**TITULO IV
DE LOS FONDOS, PRESTAMOS PERSONALES
Y BENEFICIOS ESPECIALES**

**CAPITULO I
DE LOS FONDOS**

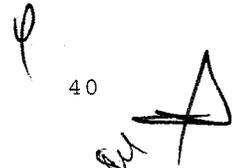
CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del Fondo Mutuo de Inversión FIMPREVI: El aporte legal voluntario del trabajador afiliado al Fondo Mutuo de Inversión de los trabajadores de La Previsora S.A, Compañía de Seguros, "FIMPREVI" podrá ser hasta el equivalente al diez por ciento (10%) de su asignación básica mensual.

- El mínimo del aporte legal voluntario del trabajador será de un mil pesos (\$ 1.000) mensuales.
- La contribución de la empresa será el equivalente al setenta por ciento (70%) del aporte legal voluntario del trabajador.
- El aporte del trabajador y la contribución de la empresa deberán ser girados por LA COMPAÑÍA a FIMPREVI mensualmente.
- El trabajador, afiliado a FIMPREVI, que se pensione, podrá continuar haciendo sus aportes al Fondo y LA COMPAÑÍA hará la contribución que corresponda según el aporte legal voluntario de dicha persona.

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) Apoyo de La Compañía al Fondo Mutuo de Inversión "FIMPREVI": LA COMPAÑÍA dotará al Fondo Mutuo de Inversión "Fimprevi" de un lugar apropiado para el funcionamiento de sus oficinas y le suministrará los muebles y enseres necesarios.



40





LA COMPAÑÍA aportará a FIMPREVI, una suma equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por cada año de vigencia de la Convención, la cual será cancelada dentro del mes siguiente al día del inicio del respectivo período.

LA COMPAÑÍA asumirá el costo de los servicios de Revisoría Fiscal del Fondo Mutuo de Inversión FIMPREVI.

CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Apoyo de la Compañía al Fondo de Empleados: LA COMPAÑÍA dotará al Fondo de Empleados de La Previsora S.A Compañía de Seguros, de un lugar apropiado para el funcionamiento de sus oficinas y le suministrará los muebles y enseres necesarios.

CAPITULO II DE LOS PRESTAMOS PERSONALES

CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) De los Préstamos Personales: LA COMPAÑÍA otorgará préstamos personales a sus trabajadores vinculados a término indefinido y con una antigüedad superior a seis (6) meses, hasta por el valor de un (1) salario sin que se requiera justificar la solicitud.

Se entenderá como salario para efectos de esta cláusula, la sumatoria de los siguientes factores multiplicados por el uno punto cuatro (1.4):

Salario básico.

Subsidio mensual para el almuerzo con efecto prestacional.

Subsidio mensual para el transporte.

Los préstamos se concederán con plazo de un año sin intereses.

Se garantizarán con pagarés personales, en los cuales el obligado faculte a LA COMPAÑÍA para efectuar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o prestaciones sociales y determine la forma de pago. El trabajador podrá hacer abonos extraordinarios con sus primas, bonificaciones o cualquier otro ingreso real

27 Nov 2019

que perciba dentro del año de plazo concedido para la cancelación del préstamo y de acuerdo a las modalidades que establezca LA COMPAÑÍA.

Para la concesión de un nuevo préstamo, deberá haber transcurrido por lo menos un (1) año contado desde la fecha en que fue otorgado el anterior.

Las solicitudes se dirigirán a la Gerencia de Talento Humano, quien concederá los préstamos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. Los préstamos se concederán en la medida en que haya capacidad de endeudamiento por parte del trabajador.

CAPITULO III DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

CLÁUSULA CINCUENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Participación de Utilidades: LA COMPAÑÍA repartirá la suma de dinero equivalente al dos por ciento (2%) de las utilidades netas repartibles de cada uno de los ejercicios anuales, cuya fecha de corte se produzca dentro de la vigencia de la presente Convención, equitativamente entre sus trabajadores, que hayan laborado por lo menos seis (6) meses del año correspondiente y en forma proporcional al tiempo laborado en ese año.

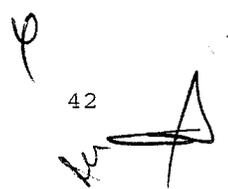
Se concederá también, la participación, en forma proporcional a quienes hubieren servido por lo menos seis (6) meses del ejercicio y se hayan desvinculado de LA COMPAÑÍA por renuncia, jubilación o terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Este pago lo efectuará LA COMPAÑÍA dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aprobación del acta de la Asamblea General de Accionistas de LA COMPAÑÍA, en la cual conste el reparto de utilidades del ejercicio.

PARÁGRAFO (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993): En razón a que la participación de utilidades de que trata la presente cláusula se constituyó convencionalmente como factor salarial desde el 1o. de septiembre de 1990, se considerará como tal para la liquidación de las prestaciones legales y extralegales, en la forma señalada en las respectivas cláusulas, con excepción de las prestaciones que se liquiden con base exclusivamente en el salario básico mensual.



42





CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 11 de mayo de 1995) Del Auxilio de instalación por traslados a otra ciudad: LA COMPAÑÍA pagará al trabajador que sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios, el valor del transporte terrestre de su menaje doméstico y el costo de traslado del trabajador, su cónyuge o compañera (o) permanente y sus hijos. Cuando se trate de solteros(as), reconocerá el costo de traslado del trabajador y sus padres. Además pagará, al trabajador, por una sola vez, un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos convencionales mensuales para subvencionar sus gastos de instalación.

TITULO V

DE LA POLITICA SOCIAL Y DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES

CAPITULO I

DE LA EDUCACION

CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Del Crédito para Educación Preescolar, Primaria y Secundaria condonable por asistencia o aprobación de los estudios: LA COMPAÑÍA otorgará préstamos a sus trabajadores, destinados al pago de los costos de educación preescolar, primaria y secundaria en un establecimiento aprobado legalmente, de acuerdo con las condiciones establecidas a continuación:

- a) El trabajador que no esté vinculado por contrato a término indefinido, deberá tener mínimo un (1) año al servicio de LA COMPAÑÍA.
- b) La cuantía del préstamo será equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada uno de los años de vigencia de la Convención, para el trabajador y para cada uno de sus hijos, que realicen este tipo de estudios.

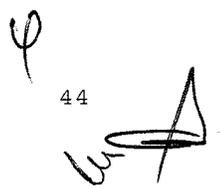
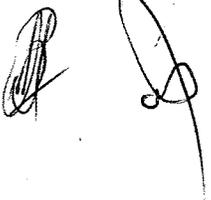
27 NOV 2019

- c) El trabajador, mediante una carta pagaré hará su solicitud a la Gerencia de Talento Humano, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su sueldo mensual y/o de sus primas semestrales la suma reembolsable en el caso de que ocurran los eventos señalados en el literal g) parte A numerales 1,2,5 y parte B numeral 2 de esta Cláusula y para descontar de su liquidación final de prestaciones sociales, la suma equivalente a la totalidad del préstamo o al porcentaje del 20% en los eventos de que trata el literal g) parte A numerales 3 y 4; y literal g) parte B numeral 1 de esta Cláusula.

Cuando se trate de solicitudes de préstamos para estudiantes a quienes se les haya otorgado préstamo el año anterior, se deberá anexar fotocopia de las notas de dicho año o certificación del colegio.

Asimismo, en esta carta pagaré el trabajador registrará la siguiente información:

- 1) Nombres y apellidos del estudiante;
 - 2) Fecha de nacimiento;
 - 3) Curso a realizar;
 - 4) Nombre, dirección y teléfono del plantel educativo
- d) El plazo para hacer la solicitudes de este crédito será desde el primero 1o. de noviembre hasta el treinta (30) de marzo de cada año, para los estudiantes de calendario "A", y desde el primero de julio hasta el treinta (30) de octubre de cada año, para los de calendario "B". Se exceptúan de este literal los créditos para los hijos de los funcionarios que se encuentren en educación preescolar.
- e) El crédito quedará condonado cuando el trabajador demuestre con certificación de la institución educativa:
- 1) Que el estudiante asistió durante el año de educación preescolar o primaria.
 - 2) Que el estudiante aprobó el año de educación secundaria.
- f) El trabajador debe presentar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los setenta y cinco (75) días comunes siguientes a la finalización del año lectivo, una certificación expedida por el establecimiento educativo en donde consten las notas académicas o la asistencia del estudiante a clases durante el año, si se trata de educación preescolar o primaria, o la aprobación o desaprobación del curso si se trata de educación secundaria.



44



g) El trabajador estará obligado a reembolsar el crédito:

A) En su totalidad, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes eventos:

1. La no culminación del curso por el estudiante; excepto por quebrantos de salud o por el cierre del establecimiento educativo;
2. La falsedad en la información suministrada por el trabajador en la solicitud del crédito o para la condonación del mismo;
3. Cuando el trabajador sea desvinculado de la Compañía por justa causa; esto se aplica al préstamo del año lectivo que se esté cursando;
4. Cuando el trabajador se retire voluntariamente de LA COMPAÑÍA antes de haber transcurrido la mitad del año lectivo.
5. Cuando el trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en el literal f).

B) Parcialmente, en la suma equivalente al 20% del valor total del préstamo concedido:

1. Cuando el trabajador se retire voluntariamente después de haber transcurrido la mitad del año lectivo.
2. Cuando el estudiante no apruebe el año de educación secundaria.

h) No habrá lugar al reembolso del préstamo, cuando el estudiante deba ser retirado del establecimiento educativo por motivos de salud debidamente comprobados; cuando ocurra la muerte del estudiante o del trabajador; o cuando el trabajador sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios habituales.

Se entenderá por educación preescolar los siguientes niveles de aprendizaje: Sala cuna, Guardería, Párvulos, Jardín infantil, Prekinder, kínder, Prejardín, Jardín, Nivel A, Nivel B, Transición y los demás que sean creados. Para este tipo

27 NOV 2019

de educación no se requerirá demostrar la aprobación legal del establecimiento, bastará acreditar su existencia.

- j) LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de comprobar las informaciones suministradas por el trabajador sobre matrículas, asistencia y rendimiento académico.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cumplimiento del artículo 9o. de la Ley 4o. de 1976, lo dispuesto en esta Cláusula se aplicará también para educación secundaria de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA.

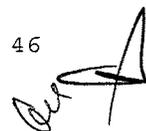
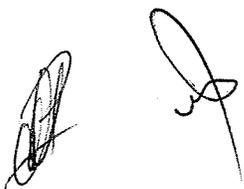
Así mismo se aplicará para educación secundaria de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Reajuste: (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Del Crédito para educación superior condonable por aprobación de los estudios:

Finalidad

LA COMPAÑÍA otorgará a sus trabajadores préstamos destinados al pago de matrícula de estudios superiores en entidades aprobadas oficialmente, realizados por dos (2) personas por unidad familiar. Para efectos de la presente cláusula, se entiende por estudios superiores, las carreras de formación intermedia profesional, los estudios de formación universitaria, los estudios de formación tecnológica, los estudios de formación profesional militar o de policía y los estudios de formación avanzada o de post-grado. Por unidad familiar se entiende la conformada por el trabajador o su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.





Requisito

Para tener derecho a préstamo de educación superior, el trabajador debe llevar como mínimo un (1) año al servicio de LA COMPAÑÍA.

Opción de Grado

LA COMPAÑÍA otorgará a los trabajadores y su unidad familiar a quienes haya concedido préstamo para estudios superiores, préstamos para opción de grado, por una sola vez, cuando esta sea requisito indispensable para optar el título de estudio financiado.

Cuando la opción de grado sea tesis, el beneficiario del crédito deberá presentar presupuesto de costos y el respectivo plan de tesis, indicando el término dentro del cual será elaborada y presentada.

Para la obtención de un préstamo para opción de grado bajo la modalidad de módulos, créditos, preparatorios u otra opción aprobada o descrita en el pénsum, el estudiante deberá presentar certificación de la institución educativa en la que conste la existencia de dicha opción.

Cuantía máxima del préstamo y garantía de pago.

1. Para Pregrado

La cuantía del préstamo que LA COMPAÑÍA puede conceder en cada una de las modalidades enunciadas en la presente cláusula, será el equivalente a tres punto cinco (3.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por cada periodo, de acuerdo con cada modalidad establecida por la institución educativa, para cada uno de los beneficiarios del crédito educativo.

Si el valor de la matrícula presentada por el Trabajador es inferior a tres punto cinco (3.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será de tres punto veinticinco (3.25) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑÍA a partir del 1 de Enero del año 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores y se mantendrá para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

27 NOV 2019

47

2. Para Posgrado

A partir de la vigencia de la presente Convención, para los créditos de formación avanzada o de post grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada semestre.

Si el valor de la matrícula presentada por el Trabajador es inferior a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑÍA a partir del 1 de Enero del año 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores y se mantendrá para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

3. Para Opción de grado

A partir de la vigencia de la presente Convención, para las opciones de grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será de dos punto cinco (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo.

Si el valor de la opción de grado y/o matrícula presentada por el Trabajador es inferior a dos puntos cinco (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será uno punto cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑÍA a partir del 1 de Enero del año 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores y se mantendrá para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

En el caso de tesis laureada, el préstamo se condonará en su totalidad.

El beneficiario deberá presentar la calificación de la tesis dentro de los treinta (30) días siguientes al concepto del examinador.

Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las condiciones establecidas a continuación:



48



- a) El trabajador mediante una carta pagaré hará su solicitud a la Gerencia de Talento Humano, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su sueldo mensual y/o de sus primas semestrales la suma reembolsable en el caso de que ocurran los eventos señalados en el literal d) parte A numerales 1, 2, 5 y 6, y para descontar de su liquidación final de prestaciones sociales, la suma equivalente a la totalidad del préstamo o al porcentaje del 50% en los eventos de que trata el literal d) parte A numerales 3 y 4; y literal d) parte B.

Cuando se trate de solicitudes de préstamos para estudiantes a quienes se les haya otorgado préstamo el semestre anterior, se deberá anexar fotocopia de las notas de dicho semestre o certificación de la institución educativa.

Así mismo, en esta carta pagaré el trabajador registrará la siguiente información:

1. Nombres y apellidos del estudiante;
 2. Fecha de nacimiento;
 3. Curso a realizar;
 4. Nombre, dirección y teléfono de la institución educativa.
- b) El crédito quedará condonado cuando el trabajador demuestre con certificación de la institución educativa que el estudiante aprobó el respectivo período académico.
- c) El trabajador debe presentar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los setenta y cinco (75) días siguientes a la finalización del período académico, una certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas o la aprobación o desaprobación del semestre.
- d) El trabajador estará obligado a reembolsar el crédito:

A) En su totalidad, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes eventos:

1. La no culminación del curso por el estudiante; excepto por quebrantos de salud o por el cierre del establecimiento educativo;
2. La falsedad en la información suministrada por el trabajador en la solicitud del crédito o para la condonación del mismo.

27 NOV 2019

3. Cuando el trabajador sea desvinculado de LA COMPAÑÍA por justa causa; esto se aplica al préstamo del período académico que se está cursando;
4. Cuando el trabajador se retire voluntariamente de LA COMPAÑÍA antes de haber transcurrido la mitad del período académico;
5. Cuando el trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en el literal c);
6. Cuando el estudiante no apruebe el respectivo período académico.

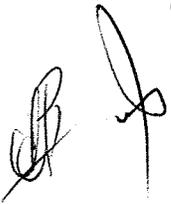
B) Parcialmente, en la suma equivalente al 50% del valor total del préstamo concedido, cuando el trabajador se retire voluntariamente después de haber transcurrido la mitad del período académico.

- e) No habrá lugar a reembolso del préstamo, cuando el estudiante deba ser retirado de la institución educativa por motivos de salud debidamente comprobados; cuando ocurra la muerte del estudiante o del trabajador; o cuando el trabajador sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios habituales.
- f) LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de comprobar las informaciones suministradas por el trabajador sobre matrículas, asistencia y rendimiento académico.

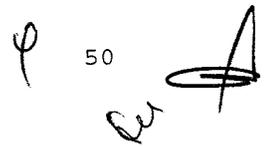
PARÁGRAFO PRIMERO: En cumplimiento del artículo 9o. de la Ley 4a. de 1976, lo dispuesto en esta Cláusula se aplicará también para estudios superiores de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Así mismo se aplicará para estudios superiores de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.



50





CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Del Crédito educativo especial condonable por asistencia: Para estudios de rehabilitación o de educación especial de hijos discapacitados del trabajador, LA COMPAÑÍA otorgará al trabajador un crédito por una suma equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes durante cada año de vigencia de la Convención, para cada uno de dichos hijos.

Para recibir este crédito, el trabajador deberá dirigir, dentro del mes siguiente a la fecha de matrícula o de iniciación de la rehabilitación o educación especial, solicitud a la Gerencia de Talento Humano, con los siguientes documentos:

- 1) Certificación médica sobre el estado de salud del hijo discapacitado.
- 2) Certificación expedida por la institución educativa o de rehabilitación o por el profesional especializado, que acredite la realización de los estudios.
- 3) Copia del registro civil de nacimiento del hijo, salvo que este documento haya sido aportado por el trabajador en ocasión anterior.
- 4) Carta pagaré suscrita por el trabajador para descontar de su sueldo mensual y/o primas semestrales, el valor del préstamo en los siguientes eventos:
 - a. En caso de incumplir la obligación contemplada en el párrafo primero de esta Cláusula.
 - b. Cuando el estudiante se retire del curso, excepto por quebrantos de salud, por muerte del estudiante o por traslado del trabajador a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios.
 - c. La adulteración o falsificación de documentos relacionados con las condiciones que se requieren para recibir el préstamo o para tener derecho a la condonación del mismo.
 - d. Cuando el trabajador sea despedido de LA COMPAÑÍA por justa causa.

El préstamo se otorgará dentro de los quince (15) días comunes siguientes al recibo de la solicitud completa, y previa comprobación de que el trabajador está a paz y salvo por otro préstamo anterior de esta naturaleza.

27 NOV 2019

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador está en la obligación de entregar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del año de educación o rehabilitación, una certificación de asistencia expedida por el establecimiento educativo o profesional especializado, con la cual se producirá la condonación del crédito. Si el trabajador incumple la obligación, se entenderá que debe reembolsar a LA COMPAÑÍA, la totalidad del préstamo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cumplimiento del Artículo 9º de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en esta cláusula se aplicará también para la educación especial de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Asimismo, se aplicará para educación especial de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO TERCERO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Capacitación de los trabajadores: LA COMPAÑÍA en procura de mayor idoneidad del personal a su servicio, pagará los cursos de capacitación y especialización que realicen sus empleados incluyendo el material de estudio, de acuerdo con el reglamento establecido en esta Convención.

CAPITULO II

DE LA SALUD

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) Del Seguro de Hospitalización y Cirugía: LA COMPAÑÍA contratará y pagará el cien por ciento (100%) de una póliza de seguros de salud (hospitalarios, cirugía y amparo de maternidad), mejorando los planes de la misma, entendiéndose incluidos en ella el trabajador y los siguientes familiares suyos: los padres, los hijos hasta un máximo de



veintisiete (27) años, más trescientos sesenta y cuatro (364) días o que sean inválidos dependientes económicamente del trabajador, y del cónyuge o compañero (a) permanente.

El deducible y el excedente del valor del servicio estarán a cargo del interesado. El trabajador o pensionado los pagará directamente a la clínica. En caso de que LA COMPAÑÍA acepte asumir estos valores, deberán reembolsársele de contado o mediante descuentos periódicos de su sueldo o pensión, para lo cual deberá otorgar la correspondiente autorización con anterioridad a la cancelación de la respectiva cuenta.

Cuando los padres no se encuentren amparados por la póliza, en razón de su edad, LA COMPAÑÍA pagará el valor de los servicios que en las mismas circunstancias cubriría la póliza. En este caso se aplicará igualmente el inciso anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO: Con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 7o de la Ley 4a. de 1976, queda establecido que la póliza de que trata esta cláusula, cubrirá también a los pensionados de LA COMPAÑÍA y a los familiares que dependan económicamente de ellos, de acuerdo con la ley, en las mismas condiciones establecidas para los trabajadores.

Así mismo, las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma, tendrán derecho al beneficio de ésta Cláusula, el cual no se extenderá a otros miembros de su familia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) A partir de la firma de la presente Convención, para celebrar la contratación de la Póliza deberá conformarse una comisión integrada por representantes de LA COMPAÑÍA y representantes de SINTRAPREVI para discutir y acordar las condiciones de contratación de la nueva póliza. La comisión tratará como mínimo los siguientes temas: Los deducibles, los servicios de consulta, los exámenes médicos de diagnóstico y especializados, las condiciones exigidas por la aseguradora para evaluar el ingreso de nuevos usuarios, la red médica de atención en clínicas, la red de farmacias y convenios entre LA COMPAÑÍA de seguros y las E.P.S.

27 NOV 2019

CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del Pago de la incapacidad por enfermedad: En caso de enfermedad que incapacite al trabajador para laborar, **LA COMPAÑÍA** le reconocerá el ciento por ciento (100%) de su salario básico mensual (asignación básica mensual), hasta por el término de ciento ochenta (180) días de incapacidad.

Los subsidios o auxilios económicos que por este concepto reconozca la EPS a la que esté afiliado el trabajador, serán endosados por éste a favor de LA COMPAÑÍA.

CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De los Servicios Médicos: En la Casa Matriz continuará funcionando el consultorio establecido por LA COMPAÑÍA, atendido por un médico al menos durante media jornada laboral.

La certificación de incapacidad laboral de hasta tres (3) días, debido a enfermedad o accidente, que expida cualquiera de tales médicos, será admitida por LA COMPAÑÍA para efectos de exonerar al trabajador de la prestación del servicio.

PARÁGRAFO: Con el objeto de dar cumplimiento al artículo 7o. de la ley 4a. de 1976, queda establecido lo dispuesto en esta Cláusula se aplicará también a los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Así mismo se aplicará a las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y que hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) De los Anteojos, lentes de contacto o cirugía: LA COMPAÑÍA concederá a sus trabajadores, por cada dos (2) años de vigencia de la presente convención y por una sola vez en cada periodo de dos (2) años, un auxilio para anteojos, lentes de contacto o cirugía de ojos, hasta por el valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente a la fecha en que el auxilio sea solicitado por el beneficiario. El valor de este auxilio será el de la factura.

En caso de cirugía de ojos, los dos auxilios podrán ser acumulados en un solo reconocimiento y pago por la vigencia de la presente convención.

54



La finalidad de este auxilio es la de contribuir a cubrir el valor de la consulta, la montura y los lentes que sean formulados al trabajador por especialistas o el valor de la cirugía de ojos. Para este efecto el trabajador deberá dirigir su solicitud a la Gerencia de Talento Humano, con una fotocopia de la fórmula expedida por una óptica, un optómetra o un médico oftalmólogo, y la correspondiente factura.

Este beneficio debe ser pagado dentro de los quince (15) días comunes siguientes al recibo de la solicitud completa.

PARÁGRAFO: Con la finalidad de dar cumplimiento al artículo séptimo de la Ley 4a de 1976, queda establecido que lo dispuesto en esta cláusula se aplicará también a los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Así mismo se aplicará a las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

CLÁUSULA SESENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De los Botiquines: LA COMPAÑÍA dotará con botiquines de primeros auxilios a las Sucursales y Agencias de todo el país.

CLÁUSULA SESENTA Y UNO - (Convención colectiva de trabajo del 26 de noviembre de 2019) Del Auxilio odontológico: LA COMPAÑÍA adoptará con destino a los servicios odontológicos especializados, la suma de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para cada año de vigencia de la convención.

Para aquellos funcionarios que requieran algún tipo de tratamiento odontológico especializado, LA COMPAÑÍA les reconocerá anualmente un (1) auxilio hasta por un valor de un (1) SMMLV, el cual deberá ser solicitado a la Gerencia de Talento Humano, adjuntando la correspondiente factura expedida por la empresa odontológica o cuenta de cobro debidamente expedida por el odontólogo profesional, legalmente autorizado para prestar dichos servicios profesionales, en la cual conste el valor del tratamiento o servicio odontológico, junto con la copia del RUT.

Cuando los funcionarios soliciten el pago del auxilio, con la simple cotización del tratamiento o servicio odontológico, estos deberán legalizar el reconocimiento del

27 NOV 2019

auxilio, remitiendo a LA COMPAÑÍA, en un término no superior a un (1) mes contado a partir de la fecha del desembolso, la factura expedida por la empresa odontológica o cuenta de cobro expedida por el odontólogo profesional legalmente autorizado para prestar dichos servicios, en la cual conste el valor del tratamiento o servicio odontológico, en donde se especifique que el tratamiento fue pagado, junto con la copia del RUT. En este evento, el funcionario deberá solicitar el auxilio por escrito, autorizando a LA COMPAÑÍA para descontar de su salario y prestaciones sociales el valor correspondiente al auxilio, cuando el funcionario no cumpla con la obligación de entregar dentro del término aquí establecido, la factura o cuenta de cobro correspondiente.

El desembolso se realizará por parte de LA COMPAÑÍA al funcionario, en un término de 15 días comunes, contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud, debidamente soportada con los documentos aquí indicados.

CAPITULO III DE LA VIVIENDA

CLÁUSULA SESENTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De los Préstamos para reparaciones locativas: LA COMPAÑÍA hará préstamos a sus trabajadores vinculados a término indefinido y con una antigüedad igual o superior a un (1) año, para reparaciones locativas, hasta por una suma equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para su pago en un término no mayor de siete (7) años y con un interés del siete por ciento (7%) anual.

Los préstamos otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015, continuarán con el interés del siete por ciento (7%) anual.

Los préstamos otorgados entre el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019, continuarán con el interés del siete punto cinco por ciento (7.5%) anual.

Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) **Garantía:**





Estos préstamos estarán garantizados con un pagaré suscrito por el trabajador obligado, en el cual se debe indicar el plazo en el que desee cancelar el préstamo sin exceder de siete (7) años, la forma de pago y la autorización a LA COMPAÑÍA para realizar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o de sus primas, así mismo debe contener la autorización para que en caso de que se desvincule de LA COMPAÑÍA se le descuenta la totalidad de la deuda pendiente, en el momento del retiro de su liquidación final de prestaciones sociales.

El pagaré deberá estar firmado también por dos (2) codeudores solidarios, de reconocida solvencia económica. En caso de que los codeudores sean funcionarios de LA COMPAÑÍA, se deberá analizar su capacidad de endeudamiento. Si el trabajador hubiere constituido hipoteca abierta en favor de LA COMPAÑÍA y ésta alcanzare a cubrir el valor de este crédito, estará exonerado de presentar los dos (2) codeudores.

b) Trámite:

El trabajador que desee obtener un préstamo debe presentar la solicitud aportando la siguiente documentación, a la Gerencia de Talento Humano o Gerencia de Sucursal respectiva:

1. El formulario de solicitud debidamente diligenciado.
2. Certificado expedido por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, en el cual conste que el inmueble objeto de las reparaciones es de propiedad del trabajador, o de su cónyuge, o de sus padres si el trabajador habita con ellos. No se requerirá la presentación de este certificado en el evento de que el inmueble materia de las reparaciones se encuentre hipotecado a favor de LA COMPAÑÍA.
3. Presupuesto de mano de obra y materiales elaborado por un constructor o un maestro de obra. Los materiales deberán estar cotizados por proveedores autorizados.
4. El pagaré debidamente diligenciado.

La Gerencia de Talento Humano evaluará las solicitudes en orden de acuerdo a la presentación de las mismas, verificando el cumplimiento de los requisitos y la capacidad de endeudamiento del trabajador y concederá el préstamo dentro del término de quince (15) días contados a partir de la fecha de la solicitud.

27 NOV 2019

La Gerencia de Talento Humano devolverá la solicitud cuando ésta no cumpla los requisitos o cuando el trabajador no tenga capacidad de endeudamiento.

c) Control:

Efectuadas las reparaciones, el trabajador deberá presentar a la Gerencia de Talento Humano, las facturas y/o contratos que acrediten los gastos realizados, legalización que deberá efectuar en un término no superior a noventa (90) días contados a partir del desembolso. LA COMPAÑÍA podrá en cualquier momento y por medio del funcionario que designe para ello, verificar la realización de las reparaciones que dieron origen al correspondiente préstamo.

d) Otorgamiento de nuevos préstamos:

Se podrá conceder un nuevo préstamo si se ha cancelado en su totalidad el anterior, con el cumplimiento de los requisitos exigidos.

e) Reajuste del préstamo:

El trabajador que haya sido beneficiario de un préstamo en cuantía inferior al límite señalado en la Convención y ya hubiere cancelado por lo menos las dos terceras (2/3) partes del préstamo, podrá solicitar, por una sola vez, un reajuste del préstamo, sin exceder el límite, mediante el cumplimiento de los requisitos mencionados en los numerales dos (2) y tres (3) del literal b) de esta Cláusula.

El trámite para la concesión del reajuste será el mismo del préstamo inicial.

En el nuevo pagaré se indicarán el plazo, el cual será el señalado por el trabajador en su solicitud, sin que pueda exceder de siete (7) años, y la tasa de interés la cual será fijada de manera igual a lo establecido para esta clase de préstamos en la Convención.

CLÁUSULA SESENTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De los Préstamos de Vivienda. LA COMPAÑÍA otorgará créditos hipotecarios de primera y segunda oportunidad, para la adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda, para la liberación de gravámenes hipotecarios, por parte de los trabajadores.

LA COMPAÑÍA otorgará estos créditos a sus trabajadores cuando lo soliciten así:

4



Para primera oportunidad, cuando el trabajador cumpla dos (2) años de servicio y para segunda oportunidad, cuando el trabajador haya cancelado el préstamo de primera oportunidad.

CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De las Normas comunes a los préstamos de primera y segunda oportunidad: Las siguientes disposiciones se aplican tanto a los préstamos de primera oportunidad como a los de segunda oportunidad:

a) **De la cuantía.**

La cuantía de cada préstamo será hasta del noventa por ciento (90%) del valor de avalúo comercial de la vivienda, sin que esa cuantía exceda del monto límite establecido para cada tipo de préstamo.

b) **Del plazo.**

El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015 no podrá exceder de veinte (20) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de cuatrocientos ochenta (480).

El plazo para la cancelación de préstamos de segunda oportunidad otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015 no podrá exceder de quince (15) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de trescientos sesenta (360).

El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad otorgados a partir del 1° de enero de 2016 no podrá exceder de veinte (20) años y las cuotas de amortización mensual no podrán exceder de doscientos cuarenta (240).

El plazo para la cancelación de préstamos de segunda oportunidad otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, no podrá exceder de quince (15) años y las cuotas de amortización mensual no podrán exceder de ciento ochenta (180).

c) **De las cuotas de amortización.**

La cuantía del préstamo al trabajador depende de su capacidad para cancelar las cuotas.

27 NOV 2019

El préstamo se podrá amortizar en la siguiente forma:

1. Mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas quincenalmente, en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado, o
2. Mediante la fijación de cuotas uniformes quincenal y pagos especiales con las primas semestrales de junio y diciembre hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.
3. Para los préstamos otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas mensualmente, en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado, o
4. Para los préstamos otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, mediante la fijación de cuotas uniformes mensuales y pagos especiales con las primas semestrales de junio y diciembre hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.

Las cuotas comprenderán abono a capital e intereses.

Ninguna de esas cuotas podrá exceder del treinta por ciento (30%) del ingreso mensual del trabajador.

Para los efectos de esta cláusula, se entienden por ingreso mensual del trabajador: el salario básico mensual (asignación básica mensual), más los gastos de representación, más los subsidios mensuales para almuerzo y transporte, más una doceava parte de las primas de junio y diciembre.

La forma de pago contemplada en los numerales dos (2) ó cuatro (4) se hará siempre y cuando el trabajador opte por ella, mediante carta dirigida a la Vicepresidencia Jurídica después de la concesión del préstamo y no tenga comprometidas totalmente sus primas semestrales de junio y diciembre con otra clase de préstamos.

En caso que la forma de pago establecida haya sido la consagrada en los numerales dos (2) o cuatro (4) y el trabajador pierda su calidad de tal en LA

4 60



COMPAÑÍA, podrá solicitar por escrito que se adopte la forma de pago contemplada en los numerales uno (1) o tres (3) y por lo tanto se hagan las reliquidaciones de su cuenta y del valor de las cuotas, a que haya lugar y las modificaciones de la escritura y el pagaré, si fuera necesario. En el evento de que estas operaciones causen impuestos o gastos, éstos correrán por cuenta del interesado.

d) **Del abono anual de las cesantías.**

El favorecido con un préstamo hipotecario se compromete a abonar el valor de su liquidación parcial de cesantía anual a 31 de diciembre para amortiguar la deuda. Las cesantías se abonarán a la parte del préstamo con mayor interés, y una vez cancelada esa parte, se abonarán a la parte restante de la deuda.

e) **De los seguros.**

El trabajador que haya recibido un préstamo hipotecario, debe tomar y mantener a favor de LA COMPAÑÍA un seguro de daños materiales de los bienes inmuebles hipotecados, por el valor de la respectiva construcción y uno de vida deudores al menos por el valor de la obligación, con las coberturas indicadas en la cláusula sesenta y ocho para cada póliza.

f) **Otorgamiento de los préstamos y de la reglamentación:**

Los préstamos se otorgarán de conformidad con la reglamentación de que trata la cláusula setenta y ocho (78) de esta Convención.

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De los Préstamos de primera oportunidad: Estos préstamos estarán sujetos además de las normas comunes contempladas en la cláusula sesenta y cuatro a las siguientes condiciones:

a) **De los beneficiarios**

LA COMPAÑÍA concederá un préstamo para vivienda, por una sola vez, al trabajador que haya cumplido dos (2) años de servicio, si así lo solicita.

27 NOV 2019.

Aquellos funcionarios a los cuales LA COMPAÑÍA les haya aprobado crédito hipotecario de primera oportunidad y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa sin tener aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica, perderán el derecho al préstamo de vivienda.

b) De la cuantía

El valor del préstamo individual de primera oportunidad para adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será el equivalente hasta ciento sesenta (160) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la adjudicación, excepto en el caso de liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado.

c) De los intereses (Convención colectiva de Trabajo del 3 de noviembre de 2006)

Para estos préstamos hipotecarios, LA COMPAÑÍA cobrará los siguientes intereses pagaderos mensualmente.

- 1) Para la suma equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de esta Convención, cinco por ciento (5%) anual.
- 2) Para el segundo monto excedente del monto anterior y que corresponda a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigente en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de esta Convención, el once por ciento (11%) anual.
- 3) Para el excedente de los dos montos anteriores hasta el valor del crédito, el quince por ciento (15%) anual.

Los intereses pactados se elevarán en un uno por ciento (1%) en caso del retiro del trabajador, únicamente para los capitales con intereses del cinco por ciento (5%) anual.

PARÁGRAFO PRIMERO. A partir de la vigencia de la presente Convención, para los créditos existentes de los funcionarios vinculados de LA COMPAÑÍA, aplicará esta rebaja de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, sin que estos sean reliquidados.



ψ 62
du A



PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete punto cinco por ciento efectivo anual (7.5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2016 LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete punto cinco por ciento efectivo anual (7.5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. (Convención Colectiva de Trabajo del 26 de noviembre de 2019) Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

d) De las garantías

Estos préstamos se garantizarán con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y dos (62), respaldados con pagaré personal.

CLÁUSULA SESENTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De los Préstamos de segunda oportunidad: Estos préstamos estarán sujetos, además de las normas

27 NOV 2019

comunes contempladas en la cláusula sesenta y cuatro a las siguientes condiciones:

a) **De los beneficiarios**

LA COMPAÑÍA concederá un préstamo para vivienda, por una sola vez, al trabajador que lo solicite, cuando haya cancelado en su totalidad el préstamo de primera oportunidad.

Aquellos funcionarios a los cuales LA COMPAÑÍA les haya aprobado crédito hipotecario de segunda oportunidad, y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa sin tener aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica, perderán el derecho al préstamo de vivienda.

b) **De la cuantía**

El valor del préstamo individual de segunda oportunidad para adquisición, adición, o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será el equivalente hasta cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la adjudicación.

c) **De los intereses (Convención colectiva de Trabajo del 3 de noviembre de 2006)**

Para estos préstamos hipotecarios, LA COMPAÑÍA cobrará los siguientes intereses pagaderos mensualmente.

- 1) Para la suma equivalente a veintidós y medio (22.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de esta Convención, el ocho por ciento (8%) anual.
- 2) Para el segundo monto excedente del anterior y que corresponda a veintidós punto cinco (22.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de esta Convención, el doce por ciento (12%) anual.
- 3) Para el excedente de los dos montos anteriores hasta el valor del crédito, el dieciséis por ciento (16%) efectivo anual.

En caso de retiro del trabajador, los intereses estipulados al ocho por ciento (8%) anual, se elevarán en un tres por ciento (3%) anual.



PARÁGRAFO PRIMERO. A partir de la vigencia de la presente Convención, para los créditos existentes de los funcionarios vinculados de LA COMPAÑÍA, aplicará esta rebaja de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, sin que estos sean reliquidados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al ocho punto cinco por ciento efectivo anual (8.5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2016, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete punto cinco por ciento efectivo anual (7.5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. (Convención Colectiva de Trabajo del 26 de noviembre de 2019) Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

d) **De las garantías**

Estos préstamos se garantizarán con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales

27 NOV 2019

legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y dos (62), respaldados con pagaré personal.

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De los Gastos notariales: LA COMPAÑÍA reconocerá al trabajador la mitad del valor de los gastos de beneficencia, notariales y de registro referentes únicamente a la compra venta y la totalidad de dichos gastos referentes a la hipoteca constituida a favor de LA COMPAÑÍA, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador suscribe una sola escritura pública, en la cual consta la compra venta de un inmueble a una persona y la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
- b) Cuando el trabajador, a quien LA COMPAÑÍA le ha informado que le ha concedido un préstamo hipotecario, suscribe una escritura pública en la cual consta la compraventa y una hipoteca a una entidad financiera y luego suscribe una escritura pública mediante la cual constituye sobre el mismo inmueble la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
- c) Cuando un trabajador al cual LA COMPAÑÍA le ha informado que le ha concedido un préstamo hipotecario, suscribe una escritura pública de compraventa de un inmueble a una persona y luego suscribe una escritura en la cual constituye sobre el inmueble adquirido la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
- d) Cuando un trabajador suscribe una escritura pública de compraventa de una casa o un apartamento, para destinarlo a su residencia habitual y utiliza su liquidación parcial de cesantía para pagar la totalidad o una parte del precio, aun cuando en este caso no se constituye posteriormente hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De las Pólizas de vida deudores y de daños materiales de los bienes inmuebles hipotecados: LA COMPAÑÍA pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor de las primas de los seguros que debe tomar el trabajador a quien LA COMPAÑÍA haya otorgado préstamo hipotecario, o sea, el seguro de vida deudor y el seguro de daños



4 66 



materiales del bien inmueble en su parte destructible correspondiente a las siguientes coberturas:

Para la póliza de daños materiales de los bienes hipotecados: - Incendio y/o impacto directo de rayo, o de sus efectos inmediatos como el calor y el humo producidos por estos fenómenos.

- Incendio accidental que se produzca en aparatos e instalaciones eléctricas y que provenga de cualquier causa.
- Impacto directo del rayo sobre aparatos, accesorios e instalaciones eléctricas del inmueble asegurado.
- Explosión ocurrida dentro o fuera del predio asegurado.
- Daños por agua proveniente del interior de cualquier edificio que forme parte del riesgo asegurado.
- Anegación, inundación y avalancha que afecten los bienes asegurados.
- Asentamiento, deslizamientos o hundimientos del terreno.
- Extended Coverage.
- Terremoto, temblor y/o erupción volcánica.
- Huelga, motín, asonada, conmoción civil o popular, actos mal intencionados de terceros y terrorismo.

Para la póliza de vida deudores: Tendrá incluido un anexo de incapacidad total y permanente.

Después de cancelada la obligación hipotecaria, LA COMPAÑÍA continuará pagando el cincuenta por ciento (50%) de las primas de los seguros de Daños Materiales con las coberturas indicadas en la presente cláusula, del bien que había sido hipotecado en su favor durante el tiempo que el trabajador esté vinculado a LA COMPAÑÍA y siempre y cuando el bien siga siendo de propiedad de aquél.

CAPITULO IV

27 NOV 2019

DEL SEGURO DE VIDA Y DE LOS GASTOS FUNERARIOS
CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) Del Seguro de vida:

LA COMPAÑÍA mantendrá vigente un seguro de vida, distinto del colectivo obligatorio, por una suma asegurada equivalente a ciento treinta (130) salarios mínimos mensuales legales vigentes por muerte de cualquier trabajador a su servicio y por una suma asegurada equivalente a ochenta (80) salarios mínimos mensuales legales vigentes por muerte de un pensionado.

PARÁGRAFO PRIMERO.- Los seguros de que trata este artículo, contemplarán también el beneficio de la doble indemnización, en caso de muerte accidental.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estos beneficios se aplicarán también a las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

CLÁUSULA SETENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013, modificada el 26 de noviembre de 2019) Del Auxilio funerario: Auxilio funerario convencional: LA COMPAÑÍA pagará directamente o contratará un seguro para pagar la suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para gastos de entierro por fallecimiento del trabajador o de alguno de los siguientes familiares suyos: Padres, hijos, cónyuge, o compañera(o) permanente.

El trabajador deberá comunicar por escrito a LA COMPAÑÍA los datos de nombre, sexo, edad y documento de identificación de los familiares mencionados.

En caso de fallecimiento de uno de los tales familiares, el trabajador deberá acreditar el parentesco o el vínculo, con el Registro Civil de Nacimiento o de Matrimonio según el caso, el deceso con el registro de defunción. La unión con una compañera(o) permanente deberá demostrarse con dos (2) declaraciones extrajuicio o con otra prueba idónea para tal efecto.

Al momento del fallecimiento de alguno de tales familiares, LA COMPAÑÍA girará directamente al trabajador o sus beneficiarios, el valor de los cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes y posteriormente, LA COMPAÑÍA realizará el



respectivo recobro a la Aseguradora, previa autorización por parte del trabajador o beneficiario.

PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de fallecimiento de un pensionado de LA COMPAÑÍA, ésta pagará directamente o contratará un seguro para pagar la suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a quienes demuestren haber sufragado los gastos de entierro.

Este beneficio se aplicará también a las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El auxilio funerario de que trata la presente cláusula, reemplaza a los consagrados en la ley para el trabajador y el pensionado, siempre que sean superiores a los legales. Los gastos funerarios convencionales no son acumulables a los legales.

PARÁGRAFO TERCERO: LA COMPAÑÍA girará los recursos con la presentación de la solicitud del auxilio acompañada del certificado de defunción.

La correspondiente solicitud deberá ser escrita, manifestando su compromiso de aportar en el mes siguiente al desembolso, el registro civil de defunción, documento indispensable para el recobro de lo propio ante la aseguradora, así como la autorización expresa para que LA COMPAÑÍA descunte de su salario y prestaciones sociales el valor correspondiente al auxilio, cuando el funcionario no cumpla con la obligación de entregar dentro del término aquí establecido el registro civil de defunción.

PARÁGRAFO CUARTO: El presente auxilio no es constitutivo de salario ni factor prestacional para ningún efecto.

CAPITULO V

DEL BIENESTAR SOCIAL Y LA RECREACION

CLÁUSULA SETENTA Y UNA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) Del Bienestar social y la recreación: El Comité de Relaciones Laborales tendrá a su cargo la programación anual de las actividades culturales, deportivas, de

27 NOV 2019

salud preventiva, de recreación, y en general de bienestar social de los trabajadores de LA COMPAÑÍA y su núcleo familiar, y distribuirá los costos de la misma, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO: Dentro de la programación de actividades de bienestar social serán considerados prioritarios, los programas de salud oral para los trabajadores.

CLÁUSULA SETENTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) De la dotación de calzado y vestidos de labor: A partir de la firma de esta Convención Colectiva, LA COMPAÑÍA entregara a los trabajadores que tengan una asignación básica de hasta dos punto cinco (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, bonos para la adquisición de calzado y vestidos de labor, equivalentes a uno punto cinco, (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, dentro de los primeros dos (2) meses de cada año calendario.

Con lo anterior se da cabal cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1978 de Agosto 31 de 1989.

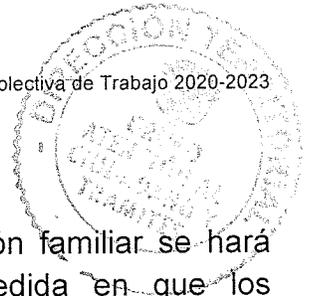
No obstante, el trabajador que así lo decida podrá solicitar se le suministre la dotación de acuerdo al texto del mencionado Decreto, en reemplazo de lo establecido en la presente cláusula.

CLÁUSULA SETENTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Auxilio por nacimiento. LA COMPAÑÍA reconocerá y pagará a sus trabajadores, por cada hijo que nazca vivo o muerto, o en caso de aborto no provocado y después de tres (3) meses de gestación, un auxilio por nacimiento, por la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Este auxilio se reconocerá también al trabajador que compruebe haber obtenido legalmente la adopción de un hijo. Este auxilio no constituye salario ni factor prestacional para ningún efecto.

PARAGRAFO: En el evento de que los padres sean ambos trabajadores al servicio de LA COMPAÑÍA, se reconocerá solo a uno de ellos el auxilio.

CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De la Afiliación a la Caja de Compensación Familiar: El Comité de Relaciones Laborales, analizará los beneficios ofrecidos por las cajas de compensación familiar y hará recomendaciones sobre afiliación para cada una de las

ψ 70 M
del



Sucursales. El beneficio de afiliación a la caja de compensación familiar se hará extensivo a los pensionados de LA COMPAÑÍA, en la medida en que los reglamentos de dichas cajas lo permitan.

TITULO VI

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA SETENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la documentación para la pensión de jubilación: Los trabajadores de LA COMPAÑÍA, que no lo hayan hecho, dispondrán de un término de seis (6) meses a partir de la fecha de la presente Convención, para presentar una relación de los servicios prestados a entidades oficiales, continuos o discontinuos, anteriores a su vinculación con La Previsora S.A., Compañía de Seguros, para que con base en esas informaciones, ésta pueda hacer las reservas correspondientes para el futuro reconocimiento y pago de las pensiones de jubilación.

Si los informes suministrados por el trabajador fueren maliciosamente inexactos, tal inexactitud será considerada como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CLÁUSULA SETENTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del procedimiento para imponer sanciones: Antes de aplicar una sanción disciplinaria LA COMPAÑÍA debe dar oportunidad de ser oídos, dentro de la misma diligencia, al trabajador inculcado y a dos (2) representantes del Sindicato a que éste pertenezca, si así lo desea. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CLÁUSULA SETENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De la reforma del Reglamento Interno de Trabajo: LA COMPAÑÍA podrá presentar ante el Ministerio de Trabajo, reformas del Reglamento Interno de Trabajo, para lo cual el Comité de Relaciones Laborales formulará las recomendaciones y sugerencias que estime convenientes.

CLÁUSULA SETENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero de 1997) De los principios de favorabilidad y normas de aplicación

27. NOV 2019

71
[Handwritten signatures and initials]

supletoria: En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas de esta Convención prevalece, la más favorable al Trabajador y/o a los Sindicatos. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Si no existiere la norma exactamente aplicable al caso que se controvierta, se aplicarán las que regulen casos o materias semejantes en la legislación laboral vigente para trabajadores oficiales.

CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De los reglamentos: Todos los reglamentos que sean necesarios para la aplicación práctica de la presente Convención serán revisados por LA COMPAÑÍA y LA COMISIÓN NEGOCIADORA por parte de SINTRAPREVI. Cláusulas 52 a 55 y de la 63 a 68. Las partes deberán reunirse y llegar a los acuerdos respectivos antes del 29 de febrero de dos mil dieciséis (2016).

CLÁUSULA OCHENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 26 de noviembre de 2019) De las normas anteriores: Todas las normas convencionales que regían al finalizar la vigencia de la presente convención, que no hayan sido sustituidas, modificadas o aclaradas por la presente Convención, quedarán vigentes.

CLÁUSULA OCHENTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015, modificada el 26 de noviembre de 2019) De la Vigencia de la Convención: La vigencia de la convención colectiva de trabajo será de cuatro (4) años, contados a partir del 1° de enero de dos mil veinte (2020), hasta el 31 de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

ARTÍCULO TRANSITORIO ESPECIAL (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de diciembre de (2000) Una vez firmada la presente Convención, la Compañía se compromete a no tomar represalias por los hechos y situaciones presentadas durante el proceso de esta negociación, en contra de los funcionarios que participaron en los mismos, absteniéndose de aplicar procesos disciplinarios que afecten la estabilidad laboral o modifiquen las condiciones de trabajo en forma desfavorable para el trabajador, como consecuencia de los actos derivados de este proceso.

ARTÍCULO TRANSITORIO ESPECIAL II (Convención Colectiva de Trabajo del 26 de noviembre de 2019) Se acuerda nivelar salarialmente los siguientes cargos:



72
Handwritten initials and signature



Auxiliar Operativo: Tres (3) trabajadores que se nivelan al cargo de Asistente Administrativo con un salario de \$1.265.735

Secretaria I: Un (1) trabajador que se nivela al cargo de Técnico con un salario de \$1.671.802

Secretaria Ejecutiva II: Tres (3) trabajadores que se nivelan al cargo de Técnico II, con un salario de \$2.291.813

Técnico II: Tres (3) trabajadores que se igualan al salario más alto del cargo Técnico II, quedando con un salario de \$2.291.813

Una vez se haga efectiva la nivelación de cargos y salarios establecida, a partir del 1 de enero del 2020, este artículo queda sin efecto.

Finalmente, las partes se comprometen a efectuar la recopilación de las normas convencionales vigentes, documento que será aprobado y suscrito por éstas, para efectos de su validez legal, sin perjuicio del depósito de la presente acta ante el Ministerio del Trabajo.

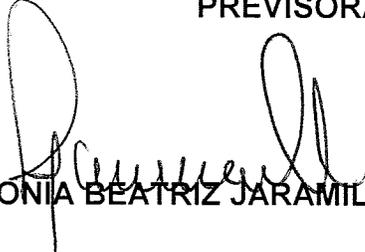
En lo demás quedarán vigentes las normas, párrafos e incisos no denunciados y los que no hayan sido modificados por el presente acuerdo final.

Tal recopilación se realizará dentro de los quince (15) días hábiles, contados a partir de la firma del acuerdo.

En constancia, la presente Convención Colectiva de Trabajo se firma en Bogotá D. C., a los veintiséis (26) días del mes de noviembre de dos mil diecinueve (2019), por las partes que en ella intervinieron:

27 NOV 2019

**POR LOS REPRESENTANTES DE LA COMISION NEGOCIADORA DE LA
PREVISORA S.A. COMPAÑIA DE SEGUROS:**



SONIA BEATRIZ JARAMILLO SARMIENTO. Representante de la Previsora

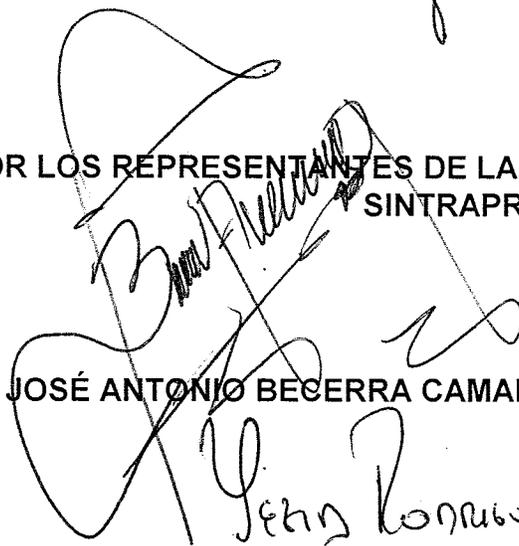


BENJAMIN GALAN OTALORA. Representante de la Previsora

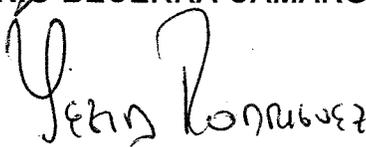


RENATO YESID MUÑOZ RODRÍGUEZ. Representante de la Previsora

**POR LOS REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE
SINTRAPREVI:**



JOSÉ ANTONIO BECERRA CAMARGO. Presidente Sintraprevi



JOSÉ YESID RODRÍGUEZ BAQUERO. Representante de Sintraprevi



GONZALO JIMÉNEZ MARÍN. Representante de Sintraprevi





ÓSCAR ALEXIS RUIZ DIMATÉ. Representante de Sintraprevi

MARÍA ISABEL ROCHA NIETO. Representante de Sintraprevi

ALEJANDRO LLANOS RESTREPO. Representante de Sintraprevi

27 NOV 2019

P 75

du

2/1/00