# CAPÍTULO I -NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1- **PARTES**. La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CAVIPETROL "SINTRACAVI" Organización Sindical de primer grado y de empresa con personería jurídica No 004 del 27 de mayo de 2013 con sede principal en Barrancabermeja (Santander), que para los efectos de este acto jurídico en lo sucesivo se denominará EL SINDICATO, por una parte y por la otra la CORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y PENSIONADOS DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE PETRÓLEOS ECOPETROL S.A. "CAVIPETROL", quien para los efectos de este acto jurídico, en lo sucesivo se denominará LA CORPORACIÓN, para establecer las normas que habrán de regir las relaciones entre las partes y se integrarán a los contratos de trabajo.

**PARÁGRAFO.** - Con la presente Convención Colectiva de Trabajo se propenderá por el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

ARTÍCULO 2**.- RECONOCIMIENTO SINDICAL**. LA CORPORACIÓN reconoce al SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE CAVIPETROL "SINTRACAVI" como representante de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 3.- DERECHO DE ASOCIACIÓN. En los términos de la Constitución, la Ley, y los Tratados de la Organización Internacional del Trabajo (0.I.T.), LA CORPORACIÓN respetará el Derecho de Asociación Sindical. En consecuencia, no realizará ningún acto de discriminación o persecución a ningún trabajador por el ejercicio del Derecho de Asociación Sindical tendiente a menoscabar su libertad en esta materia.

ARTÍCULO 4.- CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención cole iva de Trabajo se aplica a los trabajadores de LA CORPORACIÓN qu SINDICATO representa, y se extenderá en los términos de Ley.

ARTICULO 5.- CONTINUIDAD Y VIGENCIA DE DERECHOS. Quedan vigentes todas las normas anteriormente pactadas en convenciones, Laudos Arbitrales, contratos individuales, que no sean expresamente mejoradas, modificadas o derogadas en todo o en parte con la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 60.- VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una duración de tres (3) años contados a partir del primero (1) de agosto de dos mil catorce (2014) y expirará el treinta y uno (31) de julio de dos mil diecisiete (2017).

ARTÍCULO 70.- PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, sean éstas de carácter legal, contractual, arbitral o reglamentarias, se aplicará la norma más favorable al trabajador y/o EL SINDICATO. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 80.- CLAUSULA DE NO REPRESALIAS. LA CORPORACIÓN se compromete a no ejercer represalias con ocasión de la presentación y discusión del presente Pliego de Peticiones, contra los miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO o de cualquier trabajador que haya intervenido directa o indirectamente en la negociación, en acatamiento a lo establecido en los artículos 20, 25, 39 y 55 de la Constitución Política de Colombia, respetando el Derecho de Expresión e Información, el Derecho al Trabajo, el Derecho a la Libertad y Asociación Sindical y el Derecho de Negociación Colectiva, respectivamente.

ARTÍCULO 90.- DEFINICIÓN E INSCRIPCIÓN DE FAMILIARES. Para efecto de los beneficios de auxilio educativo hijos y servicios de salud, consagrados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará reconociendo a las siguientes personas como parte del grupo familiar del trabajador:

Hijos menores de 18 años no emancipados.

Hijos mayores de 18 años y hasta los 23 años, que estén cursando estudios con dedicación exclusiva (previa presentación del certificado de estudio).

Cónyuge o compañero(a) permanente, que dependa económicamente del trabajador exclusivamente.

Padres que dependan económicamente del trabajador exclusivamente.

PARÁGRAFO 1.- El trabajador cumplirá con los siguientes requisitos para inscribir a un familiar:

I. Comprobar el parentesco o vínculo familiar mediante las pruebas que establece la Ley.

Presentar el correspondiente examen médico de inscripción del familiar.

Acreditar la escolaridad de los hijos.

Presentar declaración juramentada de la dependencia económica exclusiva del trabajador o que se encuentre en las condiciones descritas en la presente Convención.

No ser cotizante del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Estar inscrito al Sistema General de Seguridad Social en Salud como beneficiario o afiliado al régimen subsidiado.

En caso de separación legal de los cónyuges, ésta deberá acreditarse con la copia de la providencia que la decrete.

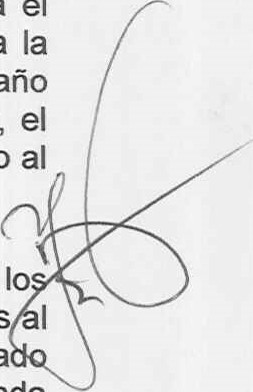
PARÁGRAFO 2.- En ningún caso, el trabajador podrá afiliar más de dos categorías de parentesco, siempre dando prioridad a los hijos.

CAPITULO ll SALARIOS

ARTÍCULO 100.- AUMENTO SALARIAL. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA CORPORACIÓN aumentará el salario básico mensual de los trabajadores beneficiarios, así:

A partir del primero (I) de agosto de dos mil catorce (2014), se efectuará un aumento salarial de uno por ciento (1%) adicional al ya otorgado por LA CORPORACIÓN, el cual se pagará en la segunda quincena del mes de octubre del presente año.

A partir del primero (1) de enero de dos mil quince (2015) se aumentará salario básico mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación de índice de Precios al Consumidor (I PC.) total Nacional del inmediatamente anterior, adicionado en uno punto cinco por ciento (1 ,5%), cual se pagará a partir de la segunda quincena del mes de enero, retroactivo al primero de enero del respectivo año.



el

año

A partir del 1 0 de enero de 2016 se aumentará el salario básico mensual de lo trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación de Índice de Precios Consumidor (1-P.C.) total Nacional del año inmediatamente anterior, adiciona en uno punto seis por ciento (1,6%), el cual se pagará a partir de la segunda quincena del mes de enero, retroactivo al primero de enero del respectivo año.

A partir del 1 0 de enero de 2017 se aumentará el salario básico mensual de los trabajadores en un porcentaje equivalente a la variación de índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) total Nacional del año inmediatamente anterior, adicionado en uno punto siete por ciento (1,7%), el cual se pagará a partir de la segunda quincena del mes de enero, retroactivo al primero de enero del respectivo año.

ARTÍCULO 11 0.- SALARIO MINIMO CONVENCIONAL. A partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario mínimo convencional que regirá en LA CORPORACIÓN para sus trabajadores será una suma equivalente a NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS PESOS ($985.600).

PARÁGRAFO.- Los trabajadores que reciban un ajuste en su salario por aplicación de este artículo, no recibirán el aumento acordado en el artículo noveno (90) correspondiente a la vigencia del año dos mil catorce (2014).

CAPÍTULO III

PRIMAS

ARTÍCULO 120.- PRIMA DE SERVICIOS EXTRALEGAL. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará pagando una prima extralegal de servicios equivalente a un salario mensual, pagadero semestralmente en dos (2) partidas iguales en los meses de junio y diciembre, en las mismas fechas señaladas para cancelar la prima legal de servicios. A esta prima tendrán derecho los trabajadores, proporcionalmente al tiempo laborado durante el semestre.

ARTÍCULO 130.- PRIMA DE VACACIONES. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA CORPORACIÓN pagará en dinero una prima de vacaciones equivalente a diecinueve (19) días de salario básico mensual del trabajador, esta prima se causará con la nómina de la quincena en la cual se liquiden y paguen las vacaciones al trabajador. En caso de retiro, se liquidará proporcionalmente a la última fracción de año laborado.

ARTÍCULO 140.- BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD. A partir de la vigenci

Ó de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN pagar' a sus trabajadores una bonificación por antigüedad, sin incidencia salarial, en los siguientes términos:

Al cumplir cinco (5) años de servicio recibirá el equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

Al cumplir diez (10) años de servicio recibirá el equivalente a tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Al cumplir quince (15) años de servicio recibirá el equivalente a cuatro (4) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

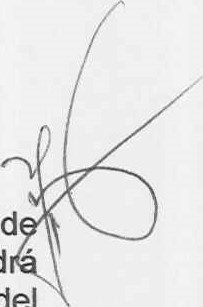
Al cumplir veinte (20) años de servicio recibirá el equivalente a seis (6) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Al cumplir veinticinco (25) años de servicio recibirá el equivalente a ocho (8) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

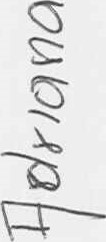
Al cumplir treinta (30) años de servicio recibirá el equivalente a diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Al cumplir treinta y cinco (35) años de servicio recibirá el equivalente a diez (IO) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

ARTICULO 150.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN. Cuando un trabajador se retire de LA CORPORACIÓN por haber accedido a la pensión de jubilación, se pagará junto con su liquidación de prestaciones sociales una suma en dinero, sin incidencia salarial, equivalente a diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes como reconocimiento a los servicios prestados.

CAPÍTULO IV

VIVIENDA

ARTÍCULO 160. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA. A partir de la vigencia la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN mantend el Fondo Rotatorio de Vivienda existente a la fecha. Los recursos financieros del fondo estarán constituidos por la totalidad de los intereses que los créditos otorgados generen, la recuperación de cartera por concepto de amortizaciones a capital de los créditos concedidos y cualquier otra suma que en el futuro la Junta Directiva de LA CORPORACIÓN libremente determine concederle. Los recursos del Fondo serán destinados a Créditos de Vivienda Ordinario Empleados solicitados por trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

Ser trabajador activo de la Corporación con contrato a término indefinido,

Contar con un mínimo de antigüedad de tres (3) años continuos o discontinuos al servicio de LA CORPORACIÓN.

El Fondo contará con su propio reglamento.

El funcionario beneficiado deberá acreditar capacidad de pago al momento de la utilización del crédito y otorgará las garantías a satisfacción de LA CORPORACIÓN.

PARÁGRAFO 1.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará otorgando Créditos de Vivienda Ordinario Empleados, los cuales se financiará con los recursos del Fondo Rotatorio de Vivienda, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos existentes.

PARÁGRAFO 2.- La administración del Fondo estará a cargo de un Comité de Vivienda, integrado por un representante de la Junta Directiva, el Gerente General o su delegado y un representante de los trabajadores. Este último será elegido a través de votación de todos los trabajadores de LA CORPORACIÓN, a nivel nacional. El Comité estará sujeto a su propio reglamento, propenderá por el adecuado manejo de los recursos del Fondo, realizará los estudios y aprobaciones de los créditos, y de la reestructuración de los créditos que así lo requieran.

El Comité se reunirá dos veces al año. LA CORPORACIÓN entregará al Comité un informe del estado financiero del Fondo Rotatorio de Vivienda con corte al cierre del mes inmediatamente anterior a su reunión, previa verificación del área de Control Interno, con el fin de establecer la disponibilidad de los recursos para el otorgamiento de los créditos.

PARÁGRAFO 3.- Lo referente a cupo máximo, plazo en años, tasa de interés y

forma de amortización lo determinará el Comité de Vivienda que actualmente existe en LA CORPORACIÓN.

PARÁGRAFO 4.- Los recursos disponibles para el Créditos de Viviend Ordinario Empleados se adjudicarán de acuerdo con la siguiente prioridad:

I. Los trabajadores que no han accedido al Crédito de Vivienda Ordinario Empleados.

2. Si hay más recursos, se adjudicarán a los trabajadores que ya han tenido Crédito de Vivienda Ordinario Empleados, dando prioridad a los que se han beneficiado con menos número de créditos, y que cumplan los requisitos establecidos en el reglamento existente.

**PARÁGRAFO 5**.- A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA CORPORACIÓN reconocerá y pagará a los trabajadores que resulten beneficiarios del Crédito de Vivienda Ordinario Empleados, un auxilio para gastos de avalúo, escrituración (notariales) y registro, equivalente a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. Este auxilio no constituye salario.

# CAPÍTULO V

# EDUCACIÓN, BIENESTAR, RECREACIÓN SOCIAL Y CULTURAL

**ARTÍCULO 17**.- **PLAN DE CAPACITACIÓN.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará desarrollando un Plan de Capacitación que tendrá como objetivo el desarrollo de competencias y habilidades para el desempeño laboral de sus trabajadores.

Estos programas se desarrollarán dentro o por fuera de la jornada laboral, dependiendo de las necesidades de LA CORPORACIÓN y de la disponibilidad de los proveedores e instituciones educativas.

PARÁGRAFO.- Cuando los programas de capacitación, por disposición de la Administración tengan el carácter de obligatorios, y se desarrollen por fuera de la jornada laboral LA CORPORACIÓN compensará en tiempo la duración de dicha capacitación, esta compensación se programará con su jefe inmediato.

**ARTÍCULO 18.- AUXILIO EDUCATIVO PARA EL TRABAJADOR.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CORPORACIÓN reconocerá, un Auxilio Educativo para adelantar estudios de pregrado, y transcurridos **5 años después de finalizar la carrera en debida forma**, podrá solicitar el auxilio para un postgrado.

Para la asignación de los mencionados auxilios, se conformará un Comité Educativo integrado por un representante de la Gerencia General, representante del Departamento de Gestión Humana y Administrativa y representante de los trabajadores. Este último será elegido a través de votación de todos los trabajadores de LA CORPORACIÓN, a nivel nacional.

Este beneficio se considera extralegal, no constitutivo de salario, **los estudios deben realizarse en establecimientos educativos aprobados oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional**, de acuerdo con los reglamentos y procesos internos, dentro de los siguientes parámetros:

Quienes ingresen a La CORPORACIÓN con título profesional universitario, **podrán solicitar al Comité Educativo únicamente el otorgamiento del auxilio para realizar estudios de un (1) postgrado**.

El Comité Educativo efectuará las asignaciones, de acuerdo con el presupuesto aprobado por la Junta Directiva de La CORPORACIÓN, y tendrá como criterio dentro del **reglamento, la antigüedad del trabajador y la fecha de solicitud del auxilio.**

Para estudios de nivel **técnico, tecnológico, o universitario de pregrado dentro del país**, se reconocerá el setenta por ciento (70%) del valor certificado por el establecimiento educativo, con **un valor máximo de cinco (5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por semestre**.

Para estudios de postgrado, se reconocerá el setenta por ciento (70%) del valor del postgrado, con un valor máximo de diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

PARÁGRAFO 1.- El trabajador que reciba dicho beneficio se compromete a terminar y aprobar sus estudios. Cuando el trabajador **se retire de sus estudios o no apruebe el respectivo programa, deberá reintegrar la totalidad del auxilio otorgado**; en caso de pérdida de créditos o materias, deberá reintegrar el valor del auxilio, proporcionalmente.

PARÁGRAFO 2.- LA CORPORACIÓN no financia en ningún caso más de un pregrado y/o un postgrado por trabajador.

PARÁGRAFO 3.- Este beneficio también se aplica a los trabajadores vinculados con contrato a término fijo, que tengan una antigüedad superior a un año.

PARÁGRAFO 4.- La CORPORACIÓN para facilitar el cumplimiento del horario académico de los trabajadores que adelantan estudios fuera de la jornada laboral, permitirá que se retiren del trabajo, con media hora de anticipación.

**ARTÍCULO 19.- AUXILIO EDUCATIVO PARA HIJOS**. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo **LA** **CORPORACIÓN** reconocerá un Auxilio Educativo, para máximo dos (2) hijos por trabajador, cual se considera como beneficio extralegal, no constitutivo de salario, para la formación en establecimientos educativos aprobados oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, de acuerdo con los reglamentos y procesos internos, dentro de los siguientes parámetros:

Veinte por ciento (20%) de los costos de matrícula y pensión, destinados para dos (2) años de educación preescolar para hijos de trabajadores de LA CORPORACIÓN, con un valor máximo del treinta por ciento (30%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente por mes lectivo y por matrícula, el cual no es constitutivo de salario.

Cincuenta por ciento (50%) de los costos de matrícula y pensión para la educación **primaria y secundaria** de hijos de trabajadores de LA CORPORACIÓN, con un valor máximo del noventa por ciento (90%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente por mes lectivo y por matrícula, el cual no es constitutivo de salario.

**Para estudios de nivel técnico, tecnológico, o universitario de pregrado** dentro del país, el cincuenta por ciento (50%) del valor certificado por el establecimiento educativo, con un valor máximo de ocho (8) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por semestre, el cual no es constitutivo de salario.

**PARÁGRAFO 1.- Serán beneficiarios los hijos hasta los 23 años** de edad previamente inscritos en el registro de beneficiarios, de acuerdo con las condiciones exigidas por LA CORPORACIÓN. En todo caso, una vez el hijo del trabajador cumpla 24 años de edad, perderá el derecho a este beneficio. Se otorgará máximo a 2 hijos por trabajador y no será constitutivo de salario.

**PARÁGRAFO 2**.- Lo anterior siempre y cuando el estudiante o beneficiario compruebe ante **LA CORPORACIÓN** **la continuación de sus estudios**. Este beneficio, **se perderá por el año siguiente a la pérdida del año o semestre lectivo y se renovará cuando se demuestra haber aprobado el año o semestre perdido.**

**PARÁGRAFO** **3**.- Los hijos de trabajadores de **LA CORPORACIÓN** que siendo beneficiados por el **PLAN EDUCATIVO DE "ECOPETROL" S.A**. o reciban auxilios o beneficios de otra entidad, no serán cubiertos por el **AUXILIO EDUCATIVO DE CAVIPETROL.**

**PARÁGRAFO 4**.- LA CORPORACIÓN les reconocerá por cada año lectivo preescolar, medio (1/2) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para ayuda de textos escolares y uniformes. Este auxilio también se reconocerá a quien encuentren amparados por beneficios educativos de otras entidades, y no será constitutivo de salario.

**PARÁGRAFO 5**.- LA CORPORACIÓN les reconocerá por cada año lectivo **de primaria o bachillerato** un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para ayuda de textos escolares y uniformes y/o por cada **semestre de universidad** un valor de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente para ayuda de textos escolares. Este auxilio también se reconocerá a quienes se encuentren amparados por beneficios educativos de otras entidades, y no será constitutivo de salario.

**PARÁGRAFO 6**.- Este beneficio también se aplica a los trabajadores vinculados con contrato a término fijo, que tengan una antigüedad superior a un año.

ARTÍCULO 200.- PRÉSTAMOS A TRABAJADORES. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará otorgando los préstamos existentes dentro de su portafolio para los trabajadores, que en la actualidad son: Vivienda Adicional, Ordinario, Extraordinario, Largo Plazo, Fomento y Desarrollo Empresarial, Educativo Hijos y Educativo Empleados, todo lo anterior de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos aprobados o que apruebe la Junta Directiva de LA CORPORACIÓN, dentro del marco legal y el presupuesto disponible, siempre que el trabajador acredite capacidad de pago conforme a la reglamentación antes referida, y otorgue las garantías a satisfacción de LA CORPORACIÓN.

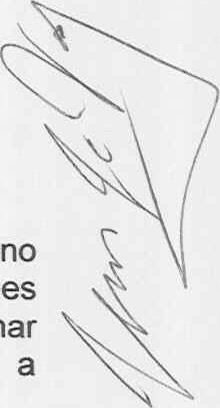
ARTÍCULO 21 0.- RECREACIÓN SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO. LA CORPORACIÓN continuará desarrollando un plan de actividades de integración de carácter social, cultura y deportivo dentro del marco de su presupuesto.

ARTICULO 220.- BONO POR PRODUCTIVIDAD. La Junta Directiva de La CORPORACIÓN, estudiará todos los años en el mes siguiente a la Asamblea Ordinaria de Delegados, la posibilidad de otorgar discrecionalmente un Bono por Productividad, dependiendo de los resultados obtenidos en el año inmediatamente anterior.

# **CAPÍTULO VI SALUD**

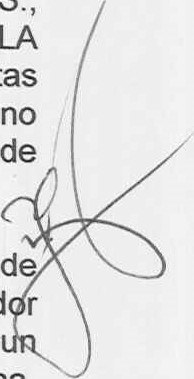
**ARTÍCULO 23**.- **SERVICIOS DE SALUD**. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo LA CORPORACIÓN atenderá los costos y gastos que causen los servicios médicos generales y especializados, hospitalarios, quirúrgicos, odontológicos y de prevención en salud de los trabajadores con contrato a término indefinido y de su grupo familiar debidamente inscrito, en la forma como los ha venido suministrando, contratando los servicios con instituciones o profesionales debidamente habilitados por las autoridades competentes para garantizar un buen servicio, en los términos, límites y exclusiones existentes y que se fijen en el Reglamento de Salud, y especialmente dentro de los siguientes parámetros:

I. Cuando un trabajador contratado a término indefinido ingrese a LA CORPORACIÓN deberá practicarse exámenes médicos, que incluyen un diagnóstico de ingreso para determinar preexistencias. Si la persona tiene una enfermedad o es propensa a desarrollarla, LA CORPORACIÓN no asumirá dicha preexistencia.

Igualmente, cuando un trabajador vinculado mediante contrato a término indefinido inscriba a sus familiares, estos deberán practicarse exámenes médicos, que incluyen un diagnóstico de ingreso para determinar preexistencias. Si la persona tiene una enfermedad o es propensa a desarrollarla, LA CORPORACIÓN no asumirá dicha t.

LA CORPORACIÓN asume el 100% del valor de los costos y gastos del servicio de salud del trabajador vinculado mediante contrato a término indefinido.

LA CORPORACIÓN asume el 75% del valor de los costos y gastos del servicio de salud de los hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente y el 50% de los costos y gastos del servicio de salud de los padres, siempre que estén debidamente inscritos por el trabajador, de conformidad con lo establecido en el Articulo 9 (DEFINICIÓN E INSCRIPCIÓN DE FAMILIARES) de la presente Convención, para efectos del servicio.

Las sumas que resulten a cargo del trabajador por la utilización del servicio médico, deberán ser pagadas por nómina, en 48 quincenas como plazo máximo, para lo cual el trabajador deberá firmar un pagaré en blanco con carta de instrucciones en favor de LA CORPORACIÓN.

Para las personas que utilicen el servicio de salud ofrecido por su E.P.S., caja de compensación o medicina prepagada a la que estén afiliados, LA CORPORACIÓN asumirá el valor del 100% de los copagos, cuotas moderadoras y medicamentos formulados por el médico tratante que no sean suministrados por las mencionadas entidades, previa presentación de los comprobantes correspondientes.

Después de la quinta cita en un mismo año, por toda consulta médica y d urgencias para trabajadores y familiares debidamente inscritos, el trabajad r deberá pagar un bono equivalente al veinticinco por ciento (25%) de Salario Diario Mínimo Legal Vigente, redondeado a la centena más cercana. Quedan exceptuados del pago de este bono la medicina preventiva, exámenes clínicos, odontología y pediatría.

PARÁGRAFO.- En los casos de urgencias la atención se prestará en la clínica donde se tenga convenio. Los tratamientos de alto costo o prolongado, a juicio del Médico Coordinador, se atenderán a través del servicio de la E.P.S. en la cual se encuentra afiliado el trabajador y sus beneficiarios debidamente inscritos.

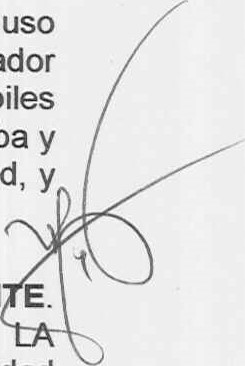
ARTÍCULO 240.- AUXILIO PARA TRASLADO POR TRATAMIENTOS MÉDICOS FUERA DE LA CIUDAD SEDE. A partir de la vigencia de la presente

Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN reconocerá y pagará a los trabajadores un auxilio equivalente al seis (6%) por ciento de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, el cual se considera como beneficio extralegal, no constitutivo de salario, en caso de tratamiento médico ambulatorio que se realice fuera de la ciudad sede de trabajo, por cada día que dure dicho tratamiento, más los pasajes terrestres o aéreos a la ciudad que se requiera. Este tratamiento y el respectivo traslado de ciudad deberá ser ordenado por el Médico Coordinador o el Médico Tratante debidamente autorizado por la Administración, según el Reglamento de Salud.

ARTICULO 250 - PERMISOS PARA TRATAMIENTO MÉDICO POR FUERA DE LA CIUDAD SEDE. LA CORPORACIÓN dará permisos remunerados para tratamientos médicos fuera de la ciudad cuando estén justificados previamente por el Médico Coordinador o el Médico Tratante debidamente autorizado por la

d Administración.

ARTÍCULO 260.- PAGO DE INCAPACIDADES. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando un trabajador sea incapacitado por la Entidad Promotora de Salud (E-P.S.) a la que se encuentra afiliado, o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), LA CORPORACIÓN pagará el ciento por ciento (100%) del salario básico devengado, de conformidad con las reglas establecidas en la Ley.

Cuando la incapacidad supere tres (3) días y sea generada con ocasión del de los servicios médicos ofrecidos por LA CORPORACIÓN, el trabajador deberá presentarse a su E.P.S. a mas tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la incapacidad, para que ésta ordene, transcriba genere la incapacidad dentro de los términos establecidos por dicha Entidad, y LA CORPORACIÓN pueda realizar el correspondiente recobro.

ARTÍCULO 270.- SEGURO POR MUERTE O INCAPACIDAD PERMANEN e A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CORPORACIÓN contratará una póliza de vida por muerte o incapacidad permanente del trabajador vinculado mediante contrato a término indefinido o contrato a término fijo con una antigüedad superior a seis (6) meses, a través de una compañía aseguradora legalmente constituida, por un amparo de treinta y cinco (35) salarios básicos mensuales del trabajador. Este beneficio es de carácter extralegal y no constituye salario.

ARTÍCULO 280.- COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN en cumplimiento con lo establecido en la Ley y en sus propios reglamentos, estudiará las iniciativas y propuestas presentadas por el COPASST y decidirá las acciones que correspondan.



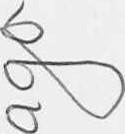
CAPÍTULO VII

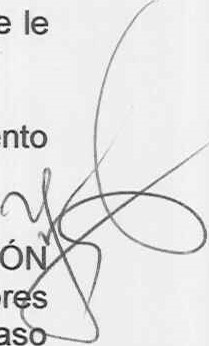
ESTABILIDAD

ARTÍCULO 290.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará garantizando al trabajador su Derecho de Defensa y al Debido Proceso, conforme al procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual contendrá como mínimo los siguientes parámetros:

La citación a descargos tendrá que realizarse con una antelación no inferior a 48 horas.

El trabajador podrá ser acompañado por dos representantes de EL SINDICATO o dos compañeros de trabajo a su elección.

La Empresa tendrá un término de 20 días hábiles para tomar una decisión en relación con el proceso adelantado, y 5 días hábiles para notificarla al trabajador.



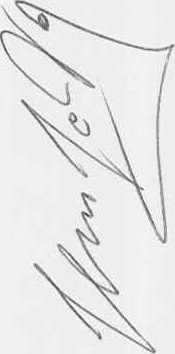
se

cas

De la reunión de descargos se levantará la respectiva acta, de la cual entregará copia al trabajador.

Será ineficaz toda decisión que se tome sin ajustarse al procedimiento establecido.

ARTÍCULO 300.- FORMAS DE CONTRATACIÓN. LA CORPORACIÓ adelantará procesos de selección abiertos, de tal manera que los trabajador tengan conocimiento del mismo, respondiendo a criterios objetivos, y en de presentarse igualdad de condiciones de elegibilidad, se dará prelación a personas oriundas de la región.

ARTÍCULO 31 0.- INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA. Cuando LA CORPORACIÓN termine un contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa comprobada de un trabajador cuyo salario sea igual o inferior a tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, pagará al trabajador despedido una suma equivalente a siete (7) días del último salario, adicionales a la indemnización legal; cuando el trabajador devengue más de tres (3) y menos de diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, pagará al trabajador despedido una suma equivalente a cinco (5) días del último salario, adicionales a la indemnización legal.

CAPÍTULO VIII

AUXILIOS

ARTÍCULO 320.- INCENTIVO DE CAJA. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN pagará a los trabajadores que ocupen cargos que tengan dentro de sus funciones manejo de dinero en efectivo y que durante el mes no registren descuadres por faltantes, un incentivo del cinco por ciento (5%) del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, pagadero en la segunda quincena del mes inmediatamente siguiente. Este beneficio es de carácter extralegal y no tendrá incidencia salarial.

El manejo de caja menor, no dará derecho a este beneficio.

ARTÍCULO 330.- AUXILIO DE TRANSPORTE. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN pagará al personal que labore en oficinas fuera del perímetro urbano, un auxilio de transporte del veinte por ciento (20%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente pagadero por nómina, el cual se considera como beneficio extralegal, no constitutivo de salario.

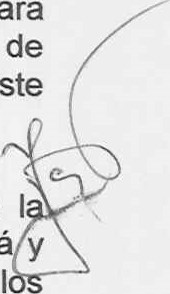
ARTÍCULO 340.- AUXILIO DE ALIMENTACIÓN. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN seguirá pagando mensualmente a los trabajadores, un auxilio de alimentación de DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS o MONEDA CORRIENTE ($228.742 M/CTE) en la forma como se ha venido reconociendo hasta la fecha. Este auxilio se incrementará anualmente con el índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del año inmediatamente anterior.

**ARTICULO 35.- AUXILIO DE ARRIENDO**. A partir de la vigencia de I presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN reconocerá a los trabajadores con contrato a término indefinido que no hayan sido beneficiados con el Crédito de Vivienda Ordinario Empleados, un auxilio de arriendo equivalente a una suma de CIEN MIL PESOS MONEDA CORRIENTE ($IOO.OOO M/CTE) mensuales, el cual se actualizará anualmente con el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) del año inmediatamente anterior. Este auxilio es de carácter extralegal y sin incidencia salarial.

Cuando el trabajador sea beneficiario del Crédito de Vivienda Ordinario Empleados, dejará de recibir este auxilio.

ARTÍCULO 360.- AUXILIO DE CENA. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN pagará a los trabajadores que deban continuar laborando después de las ocho (8) de la noche por solicitud de su jefe inmediato, un auxilio de cena, equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) Salario Diario Mínimo Legal Vigente. Quien reciba este auxilio, no tendrá derecho a recibir comida, a opción del trabajador. Este Auxilio se considera como beneficio extralegal, no constitutivo de salario

**ARTÍCULO 37.- AUXILIO ÓPTICO.** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN reembolsará a sus trabajadores el 100% de los lentes, con un valor máximo hasta del sesenta por ciento (60%) de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, y una cuarta parte de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Mensual Vigente para la montura, cuando se compruebe la necesidad y previa formulación del Médico Coordinador o especialista de LA CORPORACIÓN. El trabajador podrá acudir a la óptica de su elección. Este auxilio es de carácter extralegal y no constituye salario.

Para el reembolso de este valor, el trabajador deberá presentar la correspondiente factura de venta o documento equivalente.

ARTÍCULO 380.- AUXILIO DE MATERNIDAD. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará reconociendo y pagando junto con la licencia de maternidad, un Auxilio de Maternidad, equivalente a un (I) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. Este beneficio es de carácter extralegal y no tendrá incidencia salarial.

ARTÍCULO 390.- AUXILIO DE DEFUNCIÓN. A partir de la vigencia de Ia presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN reconocerá y pagará al trabajador vinculado a término indefinido, un auxilio por muerte de I padres, cónyuge, compañero o compañera permanente, e hijos, equivalente a dos punto cinco (2.5) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Para solicitar este auxilio el trabajador debe presentar el registro civil de defunción del familiar fallecido. Este auxilio es de carácter extralegal y no tendrá incidencia salarial.

CAPÍTULO IX

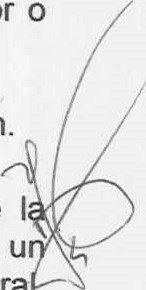
VARIOS

ARTÍCULO 400.- JORNADA DE TRABAJO. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada laboral para los trabajadores de LA CORPORACIÓN, será de ocho (8) horas diarias y 40 horas semanales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y según la modalidad que exista en cada oficina.

ARTÍCULO 41 0.- LICENCIAS REMUNERADAS. A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN continuará concediendo permisos remunerados cuando ocurran los siguientes eventos:

Por matrimonio cuatro (4) días hábiles.

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil, adicional a lo previsto en la Ley, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Un (1) día hábil en caso de obtención de título académico del trabajador o hijo, previa presentación de la programación correspondiente.

Un (1) día hábil por diligencias judiciales, previa presentación de la citación.

ARTÍCULO 420.- COMITÉ DE ESCALAFÓN. A partir de la vigencia de I presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN creará u Comité de Escalafón integrado por un representante de la Gerencia Genera , uno del Departamento de Gestión Humana y Administrativa, y un representante de los trabajadores, para revisar el estudio que se contratará con una firma especializada, el cual debe garantizar una adecuada política de remuneraciones y responsabilidades, que permita dentro de un marco de equidad una operación eficiente. El representante de los trabajadores será elegido a través de votación de todos los trabajadores de LA CORPORACIÓN, a nivel nacional. La capacitación de los integrantes del Comité quedará a cargo de la firma que se contrate.

PARÁGRAFO 1.- La Gerencia General presentará a la Junta Directiva de la CORPORACIÓN para su revisión y aprobación, el estudio del escalafón efectuado por la firma que se contrate, con las recomendaciones del Comité de Escalafón.

PARÁGRAFO 2.- La votación de los trabajadores, para elegir a su representante, se realizará dentro del primer trimestre del año 2015.

ARTÍCULO 430.- POLÍTICA DE ASCENSOS. A partir de la vigencia de la

presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN reconocerá y pagará al trabajador que sea ascendido a un cargo de superior clasificación, salario establecido para dicho cargo, una vez comience a ejercerlo.



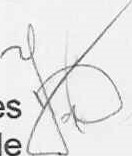
el

ARTÍCULO 440.- REEMPLAZO DE CARGO SUPERIOR. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, cuando por vacancia temporal o definitiva, un trabajador sea encargado en un cargo de superior categoría, previa aprobación del Departamento de Gestión Humana y Administrativa, LA CORPORACIÓN reconocerá el ciento por ciento (100%) del salario del cargo que va a ocupar temporalmente por dicho reemplazo.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 450.- PERMISO A NEGOCIADORES. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN concederá permiso remunerado por tiempo completo a los integrantes principales o a los suplentes cuando reemplace al principal, en la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones designada por la Asamblea de EL SINDICATO, durante la etapa de arreglo directo.

PARÁGRAFO.- LA CORPORACIÓN pagará viáticos a los negociadores principales, o a los suplentes, de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones, de conformidad con lo dispuesto en la reglamentación existente en LA CORPORACION por el tiempo que dure la etapa de arreglo directo y quincenalmente un pasaje aéreo de ida y regreso a sus sedes de origen.

ARTÍCULO 460.- INFORMACIÓN DEL SINDICATO. LA CORPORACIÓN se compromete a fijar en cada una de sus sedes, una cartelera en la cual EL SINDICATO podrá publicar información relacionada con la actividad sindical, basada en principios y valores dentro de la ética, el respeto, la crítica constructiva y la responsabilidad de comunicar ideas claras y honestas. Dicha cartelera contará con seguridad y el tamaño dependerá de cada oficina.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN otorgará permiso para envío de correos electrónicos de El SINDICATO a sus afiliados.

ARTÍCULO 470.- PERMISOS SINDICALES. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CORPORACIÓN concederá mensualmente diez (10) días de permiso remunerado no acumulables para atender la actividad sindical, que podrán ser distribuidos entre los dirigentes sindicales y sus afiliados, previa solicitud del Presidente de EL SINDICATO, elevada mínimo con cinco (5) días hábiles de antelación.

ARTÍCULO 480.- APOYO PARA FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO. LA CORPORACIÓN concederá al SINDICATO un auxilio equivalente a TREINTA MILLONES DE PESOS ($30'000.000) por una única vez, el cual será cancelado a la tesorería de la Junta Nacional de EL SINDICATO dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.



CUOTA

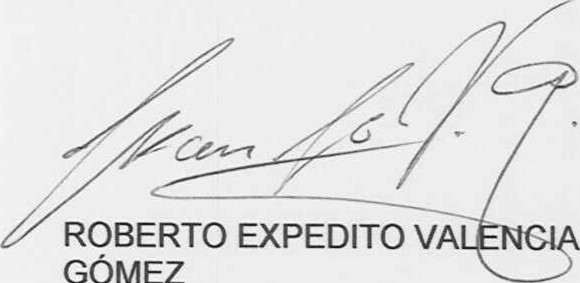
SINDICAL.

LA

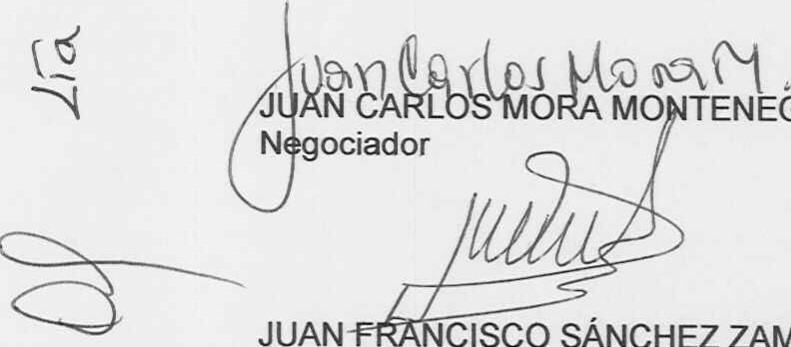
CORPORACIÓN

LA CORPORACIÓN suministrará a cada trabajador afiliado un ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los 60 días siguientes a su firma.

ARTÍCULO 490.- DESCUENTO se

GÓMEZ 

Negociador



TENEGRO

CISCO

SÁNCHEZ

ZAMBRANO

Asesor C.T.C.







