

## CONVENCIÓN COLECTIVA 2017 - 2019

### Huawei Technologies Managed Services Colombia S.A.S. - SINTRAEMSDES

En la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, a los 09 días del mes de febrero de 2017, en las instalaciones de La Empresa ubicadas en la Cra. 43 A No. 19 – 17 Edificio Block Empresarial, proceden, de una parte, los señores Zhuxiangjun, Federico Augusto Vásquez González, Angélica Gutiérrez López y Naydu Orozco Castillo, en su calidad de Apoderado del Representante Legal, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Asesora Externa y Líder de Relaciones Laborales, respectivamente, quienes obran en nombre y representación de Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., en adelante "La Empresa", de una parte; y los señores Néstor Darío Monsalve Castaño, Gildardo Antonio López Arcila, Abraham Montenegro Lozano, en su calidad de Presidente Nacional, Presidente de la Subdirectiva Medellín y Presidente de la Subdirectiva Cali, respectivamente, quienes obran en nombre del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Autónomas e Institutos Descentralizados de Colombia, SINTRAEMSDES.

### CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

#### 1. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN

La Empresa en materia de garantías para la Negociación Colectiva se acogerá a lo establecido en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, en los artículos 25 y 26 del decreto 2351, en el artículo 36 del decreto 1469 de 1978 y en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.

Igualmente acatará los convenios y tratados internacionales de trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ratificados por Colombia, en especial los tratados 87 y 98 de 1948 aprobados por las leyes 26 y 27 de 1976; así mismo, los derechos fundamentales constitucionales y legales que protegen el Derecho de Asociación Sindical.

#### 2. PREÁMBULO

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS, CORPORACIONES AUTÓNOMAS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA – SINTRAEMSDES y LA EMPRESA buscan facilitar las relaciones obrero – patronales y los procesos de acercamiento sobre bases de justicia y convivencia laboral fortaleciendo el acceso

119  
[Handwritten signature]

H

de la población a los servicios públicos domiciliarios con tarifas que estén al alcance de éstas, sobre las siguientes premisas:

- a) En ningún caso permitiremos o propiciaremos prácticas atentatorias contra el Derecho de Asociación Sindical.
- b) Adquirimos el compromiso de desarrollar mecanismos para el manejo de las relaciones laborales, facilitando los espacios para la discusión amplia y abierta entre Empresa y trabajadores, cimentando las bases que conducen al respeto mutuo, permitiendo realizar acciones y acuerdos que garanticen la equidad y la justicia en el trabajo.
- c) Consecuentes con los retos y responsabilidades para y con la sociedad, la vida y su contribución a la paz con justicia social.

### **3. VIGENCIA**

La Convención Colectiva que surge como consecuencia de la presente negociación, tendrá una vigencia de 3 años, contados a partir del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre del 2019.

### **4. VIGENCIA DE NORMAS ANTERIORES**

Las normas, reglamentos y demás interpretaciones contenidas en la presente convención colectiva de trabajo, pactadas entre LA EMPRESA y SINTRAEMSDDES que no hayan sido expresa o tácitamente modificadas o sustituidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, continuarán vigentes y forman parte integrante de la misma.

La protección a los derechos de asociación sindical, negociación sindical y demás garantías de naturaleza constitucional y legal, siguen intactas con la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo. De esta manera, la naturaleza de los beneficios convencionales y otros pagos extralegales aquí contemplados se mantiene de la manera y bajo el mismo concepto que venían siendo reconocidos por parte del antiguo empleador de los trabajadores beneficiados por la Convención Colectiva de Trabajo, para el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y liquidaciones.

Las dudas que surjan en la interpretación de esta Convención, se resolverán a favor del trabajador y se aplicarán en consecuencia las normas más favorables a éste.

H  
S  
S  
S  
S

HJ

## 5. APLICACIÓN Y ÁMBITO

La presente Convención Colectiva se aplicará a los trabajadores vinculados laboralmente a La Empresa y afiliados a SINTRAEMSDDES, sin perjuicio de extensión y en los términos de la Ley a los trabajadores no sindicalizados.

## 6. DENUNCIA Y PRÓRROGA

En cuanto a la denuncia y prórroga de esta Convención, las partes se acogerán a lo dispuesto en la Ley para tales efectos.

## 7. RECONOCIMIENTO

La Empresa seguirá reconociendo como representante único y legal de sus trabajadores sindicalizados al SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE SERVICIOS PÚBLICOS, CORPORACIONES AUTÓNOMAS E INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA – SINTRAEMSDDES”, con Personería Jurídica 1832 de Noviembre 4 de 1970.

De igual manera, reconocerá a la Confederación y Federaciones a que esté afiliada dicha Organización Sindical, todas las facultades legales de que ellas gozan y en especial el derecho de asesorarlo a través de las Directivas, Subdirectivas y personas que ellas designen.

LA EMPRESA reconocerá también todas las reformas que SINTRAEMSDDES haga a futuro a sus Estatutos y que sean aprobados por el Ministerio de Trabajo.

En consecuencia, LA EMPRESA, con sujeción a lo dispuesto en la ley, respetará el pleno ejercicio de la actividad propia de SINTRAEMSDDES y continuará observando absoluta neutralidad hacia los asuntos sindicales internos.

## 8. CERTIFICADOS

La Empresa expedirá las certificaciones de salario, cargo, prestaciones sociales y demás que tenga facultad de expedir que sean requeridas por los trabajadores para diferentes fines.

## 9. HIJASTROS

Para efectos del reconocimiento de beneficios convencionales a que haya lugar, la cobertura como beneficiarios se extiende a los hijastros que cumplan con la reglamentación vigente en La Empresa para los hijos de los trabajadores. Esto es, que se encuentren afiliados por el trabajador al sistema de Seguridad Social.

HJ  
903  
★

## 10. SUSTITUCIÓN PATRONAL

La Empresa en el evento de presentarse una transformación de su naturaleza jurídica o una escisión de alguno de sus negocios, obrará en sus actuaciones laborales con sujeción a la normatividad legal que regula el fenómeno jurídico de la sustitución patronal.

## 11. GARANTÍAS

LA EMPRESA no tomará ningún tipo de represalias o sanción con los trabajadores que hayan participado en el conflicto colectivo.

## 12. PROTECCIÓN AL EMPLEO

En caso de una desvinculación de un trabajador ésta se hará sólo cuando medie un Debido Proceso Disciplinario o se aplique lo dispuesto en el artículo 29 y se hayan brindado todas las garantías legales, extralegales y/o convencionales.

No producirá ningún efecto jurídico cualquier desvinculación que se realice sin tener en cuenta el Debido Proceso.

## CAPÍTULO II SALARIOS

### 13. SALARIOS

Los salarios serán incrementados de la siguiente forma:

En el primer año IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE+ 1.38%

En el segundo año IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE + 1.40%

En el tercer año IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE + 1.42%

El incremento del primer año se hará retroactivo a partir del 01 de enero de 2017.

#### a) SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo de La Empresa será el equivalente a un millón ochocientos mil pesos m.l. (\$1.800.000) mensuales, a partir del 1 de enero del 2017.

#### b) IMPUTACIÓN

En el momento en que el Gobierno Nacional realice un incremento superior, tanto del salario mínimo como del IPC, La Empresa hará los ajustes a éstos teniendo en cuenta el mayor valor.

*Handwritten mark*

**14. REEMPLAZOS**

La Empresa reconocerá a todo trabajador que reemplace transitoriamente a otro de nivel superior una bonificación por encargo equivalente al 10% de su salario mensual por los días que dure el reemplazo, siempre y cuando el encargo se realice por escrito y de manera oficial y tenga una duración no inferior a 10 días calendario.

Los encargos reposarán en la hoja de vida y se tendrán en cuenta como experiencia para procesos de selección internos.

**15. IGUALDAD**

La Empresa respetará el principio de igualdad consagrado en los Tratados Internacionales, la Constitución y en las normas laborales

**16. PERIODICIDAD DE PAGO:**

La Empresa realizará el pago de nómina quincenalmente los días 15 y 30 de cada mes.

**17. SALARIO PARA LIQUIDACIÓN DE VACACIONES**

Para la liquidación de vacaciones se tendrá en cuenta el salario básico actual, más el promedio que el trabajador haya devengado en el año inmediatamente anterior al día en que empiece a disfrutar de ellas por concepto de horas extras, sobre remuneraciones por domingos y festivos y recargo por jornada nocturna.

La prima de Junio se tendrá en cuenta, como factor de liquidación de vacaciones.

Los pagos acordados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, están sujetos a las retenciones, descuentos legales y el pago de aportes definidos en la Ley.

**a. REAJUSTE DE VACACIONES POR CAMBIO DE AÑO FISCAL.**

Cuando el trabajador se encuentre disfrutando de vacaciones, y se produzca cambio de año fiscal tendrá derecho al reajuste de sus vacaciones de acuerdo con el incremento salarial del año siguiente, teniendo en cuenta que el reajuste se aplicará sobre los días del nuevo año.

**b. DÍAS PARA DISFRUTAR VACACIONES**

Los sábados no se computarán como días hábiles para vacaciones.

*Handwritten initials and signature*

Los trabajadores amparados por la presente convención que entren a disfrutar de sus vacaciones, recibirán su valor y el de la correspondiente prima, antes de entrar a disfrutar del descanso, concedido en periodos mínimos de cinco (5) días hábiles, siempre y cuando el trabajador hubiere efectuado los trámites para su otorgamiento con no menos de quince días calendario a dicha fecha.

Los trabajadores que salgan en uso de vacaciones, recibirán la remuneración correspondiente a las mismas, y se pagará en la nómina anterior a la fecha señalada para el inicio del disfrute de las vacaciones. Se exceptúa el caso del trabajador que autorice por escrito el aplazamiento de la liquidación y/o del pago por razones personales.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador amparado por la convención deba reintegrarse a sus labores, no se efectuará reintegro alguno de los valores cubiertos, salvo autorización expresa del mismo, entendiéndose que solo se aplaza el disfrute de los días de descanso que no utilizó, los cuales le deberán ser autorizados al trabajador dentro de los tres (3) meses siguiente a la suspensión de las vacaciones.

Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho al disfrute de vacaciones remuneradas de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan la materia.

#### **18. INTERESES A LAS CESANTÍAS**

LA EMPRESA reconocerá y pagará a sus trabajadores, intereses del doce (12%) por ciento anual, sobre los saldos que en diciembre treinta y uno (31) de cada año o en las fechas del retiro definitivo del trabajador o de la liquidación parcial de cesantías, tengan a su favor por concepto de esta prestación.

Los intereses de que trata el inciso anterior, deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron o de la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantías, cuando se produjere antes del treinta y uno (31) de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

11/9  
403  
A

fg

**19. PAGO DE LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES**

Cuando finalice el contrato laboral cualquiera que sea su causa, LA EMPRESA contará máximo con 30 días para efectuar la liquidación y pago de los salarios y de las prestaciones sociales correspondientes, contados a partir de la fecha en que el trabajador se haya puesto a paz y salvo con la Empresa.

**20. AUXILIO TRES PRIMEROS DÍAS DE ENFERMEDAD**

La Empresa pagará a los trabajadores el auxilio por enfermedad durante los tres (3) primeros días no reconocidos por el Sistema de Seguridad Social. El monto no podrá ser en ningún momento inferior al 100% del salario básico que esté devengando el trabajador, durante todo el tiempo que dure la incapacidad.

**CAPÍTULO III BENEFICIOS, PRIMAS Y SUBSIDIOS**

**21. AUXILIO CONVENCIONAL POR DEFUNCIÓN**

En caso de muerte de un trabajador, La Empresa pagará a quien demuestre haber hecho los gastos de entierro, como beneficio de defunción, el equivalente a CINCO MILLONES CINCUENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS M.L. (\$5.057.500). En este mismo evento quedará automáticamente extinguida toda deuda que el trabajador haya contraído con La Empresa por concepto de los fondos médico-quirúrgico, educación y calamidad doméstica o urgencia familiar y deportes.

Este mismo monto aplicará en caso de fallecimiento del cónyuge, compañera (o) permanente del trabajador (a), padres, hijos e hijastros, debidamente acreditados de acuerdo con la ley, beneficiarios del trabajador en la seguridad social.

**PARÁGRAFO 1:** Al beneficio que se establece en los numerales anteriores, no será imputable en manera alguna el auxilio que se perciba por el trabajador, cuando tenga a su cargo cubierto el riesgo por los familiares antes citados, a través de una sociedad mutual o entidad que cumpla la misma función, salvo el auxilio funerario fijado por la Ley 100 de 1993.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando el trabajador fallezca, igualmente no será imputable el auxilio que se perciba cuando está cubierto el riesgo a través de una sociedad mutual o entidad que cumpla la misma función, salvo el auxilio funerario fijado por la Ley 100 de 1993.

H  
A

*[Handwritten signature]*

**PARAGRAFO 3:** Para el segundo y tercer año el beneficio de defunción será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

## **22. PRIMAS**

### **a) PRIMA DE NAVIDAD**

Cada diciembre La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Prima Convencional de Navidad equivalente a **treinta y tres (33) días** de salario promedio, siempre que se hubieren prestado servicios durante el año completo, o proporcionalmente al tiempo servido, y que se esté vinculado al 30 de noviembre.

Esta prima cubrirá a los trabajadores al momento de su desvinculación, cualquiera fuere la causa, en forma proporcional, siempre y cuando hubiere laborado como mínimo tres (3) meses en la respectiva anualidad.

El valor de esta prima convencional ya incluye la prima legal de servicios correspondiente al segundo semestre del año.

### **b) PRIMA DE VACACIONES**

LA EMPRESA pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una Prima Convencional de Vacaciones igual a **treinta y cuatro (34) días** de salario ordinario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que se cumplan los períodos mínimos para tener derecho a vacaciones.

La Prima Convencional de Servicios que se reconoce en el mes de junio, se tendrá en cuenta como factor de liquidación para el reconocimiento de la Prima Convencional de Vacaciones.

Los pagos acordados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, están sujetos a las retenciones y puede ser base para el cálculo de aportes de acuerdo con los términos definidos en la Ley.

El monto de la Prima Convencional de Vacaciones se reconocerá en el mismo momento en el que se paguen las vacaciones legales.

La Prima Convencional de Vacaciones se perderá cuando el retiro del trabajador se produzca por justa causa, salvo con la única excepción que sea por motivo de la pensión de vejez reconocida por el Sistema Integral de Seguridad Social.

*[Handwritten signature]*



*fg*

c) **BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN**

LA EMPRESA reconocerá este beneficio a los trabajadores que adquieran el derecho a las vacaciones e inicien el disfrute de las mismas y por tanto tendrán derecho a una bonificación especial de recreación en cuantía equivalente a dos (2) días de salario básico mensual que les corresponda en el momento de causarlas.

El valor de la bonificación no constituye salario ni se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y se pagará en la nómina anterior a la fecha señalada para el inicio del disfrute de las vacaciones.

d) **PRIMA ESPECIAL DE SERVICIOS EN JUNIO**

Los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a que se les pague en el mes de junio una Prima Convencional de Servicios igual al valor de **treinta y cuatro (34) días** del salario básico para quienes laboren todo el respectivo semestre anterior al momento de su reconocimiento, y se otorgará proporcionalmente siempre que se hubiere servido como mínimo sesenta (60) días en el semestre.

El valor de esta prima convencional ya incluye la prima legal de servicios correspondiente al primer semestre del año.

e) **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a que LA EMPRESA les cubra una prima convencional de antigüedad, teniendo en cuenta los siguientes periodos de causación y montos:

1. Al cumplir cinco (5) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a doce (12) días de salario.
2. Al cumplir diez (10) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a diecisiete (17) días de salario.
3. Al cumplir quince (15) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a veintitrés (23) días de salario.
4. Al cumplir veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a treinta (30) días de salario.
5. Al cumplir veinticinco (25) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.

*fg*  
*fg*  
*fg*

6. Al cumplir treinta (30) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a cuarenta (40) días de salario.

7. Al cumplir treinta y cinco (35), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) años de servicios continuos o discontinuos, el equivalente a cuarenta (40) días de salario.

Estas primas se pagarán con base en el salario básico que estuviere devengando el trabajador al momento de cumplir el periodo de causación y sólo se devengará por una sola vez en la anualidad que cumplan el tiempo de servicio que se establece.

**PARÁGRAFO UNO:** Los días correspondientes a esta prima, podrán ser disfrutados a elección del trabajador 50% en tiempo en días hábiles remunerados y 50% en dinero.

**PARÁGRAFO DOS.** Cuando un trabajador renuncie a la empresa para entrar a disfrutar de su pensión de vejez o invalidez faltándole menos de un (1) año para tener derecho a la Prima Convencional de Antigüedad consagrada en la presente cláusula, se le pagará el beneficio en forma proporcional al tiempo de servicio para el momento del reconocimiento de la respectiva pensión.

**f) PRIMA POR MATERNIDAD Y ABORTO**

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, por nacimiento de un (1) hijo, la suma correspondiente a **TRESCIENTOS DOS MIL CINCUENTA PESOS M.L. (\$302.050).**

En caso de aborto, debidamente comprobado, se reconocerá la misma suma.

Para el segundo y tercer año este beneficio será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

**g) PRIMA POR MATRIMONIO**

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, que contraigan matrimonio, la suma extralegal correspondiente a **TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS PESOS M.L. (\$393.800)** y otorgarán un descanso remunerado de cinco (5) días hábiles, siempre que notifique con una antelación no inferior a treinta (30) días.

118  
400  
A

Para el segundo y tercer año este beneficio será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

### **23. SUBSIDIO FAMILIAR EXTRAORDINARIO**

LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo en la última semana de enero de cada año, un subsidio familiar extraordinario de carácter convencional, por valor correspondiente a la suma de **SETENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS M.L. (\$79.700)**, por cada hijo o hijastro que tenga derecho.

Este beneficio aplica únicamente para aquellos trabajadores cubiertos durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y que devenguen un salario inferior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que, de acuerdo con las disposiciones legales que regulen el subsidio familiar ordinario que cubre la Caja de Compensación Familiar, tengan derecho al mismo.

Para el segundo y tercer año este beneficio será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

### **24. SUBSIDIO DE TRANSPORTE (COMPONENTE EXTRALEGAL)**

LA EMPRESA pagará mensualmente a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, que tengan derecho de acuerdo con la ley a recibir el auxilio legal de transporte y que devenguen un salario básico mensual hasta de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, un subsidio convencional de transporte adicional, por una suma igual a la establecida por el Gobierno Nacional, más **DOCE MIL TRESCIENTOS PESOS M.L. (\$12.300)** mensuales.

Este pago incluye la suma legalmente establecida como subsidio de transporte para los trabajadores que tienen derecho a ella.

Se entiende que, con este valor, el trabajador cubrirá el transporte desde su residencia a los lugares habituales de trabajo o de iniciación de labores y viceversa.

Para el segundo y tercer año este beneficio será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

A

## **25. VESTIDOS Y ZAPATOS**

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores que por sus funciones lo requieran dos (2) vestidos de dril (pantalón y camisa) y un par de zapatos en la mitad del año, y dos (2) vestidos (pantalón y camisa) y dos (2) pares de zapatos en diciembre; y así sucesivamente cada año.

Estos elementos se suministrarán como uniformes de trabajo y su uso es obligatorio.

## **26. JORNADA DE TRABAJO**

La Empresa acomodará el horario de trabajo para que las cuarenta y cinco (45) horas semanales se laboren de lunes a viernes, exceptuando aquellas dependencias que por razón del servicio no se puedan acomodar a esta jornada.

## **27. TRABAJOS EN DOMINGOS Y DÍAS FERIADOS**

LA EMPRESA reconocerá triples los domingos y días feriados laborados por sus trabajadores. Es entendido que tal pago triple comprende la remuneración del descanso dominical de que habla la ley, más una doble remuneración por el trabajo realizado.

LA EMPRESA, de acuerdo con las necesidades del servicio, podrá otorgar una de las tres (3) partes remunerativas de que habla la CLÁUSULA JORNADA DE TRABAJO, en tiempo compensatorio, si el trabajador así lo quiere.

PARÁGRAFO: A quien trabajare ocasionalmente en domingo o festivo por espacio de cuatro (4) horas o más, se le pagará como en el caso de una jornada completa.


LA EMPRESA suministrará comida a los trabajadores que deban laborar horas extras después de las 7:30 de la noche, una vez finalizada su jornada de trabajo, para la realización de actividades de sostenimiento y atención de daños.

Además, LA EMPRESA garantizará las condiciones de seguridad necesarias para el desempeño de las labores que se deben ejecutar en la intemperie, así como suministrar el servicio de transporte a los trabajadores que así lo requieran en el ejercicio de sus funciones.

## **28. PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS**

Cuando LA EMPRESA considere que un trabajador ha cometido una falta por la cual debe ser sancionado, y ésta ha sido conocida por LA EMPRESA, se seguirá el siguiente procedimiento:

1/2  
go  
A

- 
1. Citación: Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, el jefe directo del trabajador remitirá comunicación al trabajador con copia al Sindicato SINTRAEMSDDES y al Departamento de Recursos Humanos, indicando la presunta falta cometida, las presuntas normas violadas e indicando fecha y hora para rendir sus descargos.
  2. Descargos: En la diligencia de descargos, el trabajador contará con el acompañamiento de 2 miembros de la organización sindical SINTRAEMSDDES, el jefe inmediato y un miembro de Recursos Humanos.
  3. Decisión: Con posterioridad a los descargos, las partes dos miembros de la empresa y los dos miembros del sindicato, tendrán voz y voto para llegar a una de las siguientes decisiones:
    - A. No aplicar ninguna sanción
    - B. Aplicar una sanción
    - C. Despedir

Si las partes no se ponen de acuerdo en ninguna de las tres opciones arriba relacionadas, decidirá el superior del jefe inmediato dentro de los siguientes 3 días hábiles y enviará copia de la decisión al sindicato SINTRAEMSDDES por escrito y al Dpto. de Recursos Humanos.

4. Apelación: El trabajador o el sindicato podrá apelar la decisión dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de la notificación de la decisión ante la gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien contará con 5 días hábiles para ratificar o modificar la decisión. Esta decisión será definitiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Solo se tendrán en cuenta las faltas cometidas durante el último año, el trabajador no podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

29. **INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.**  
Cuando LA EMPRESA acuda a la terminación del contrato sin justa causa comprobada, pagará al trabajador adicionalmente a la liquidación de salarios y prestaciones sociales establecida por la ley, la siguiente tabla de indemnización por cada año de trabajo de servicio continuo o fracción laborada:



TIEMPO LABORADO	No. DIAS A PAGAR
Por el primer (1) año laborado de servicio continuo	63 días
Por el segundo (2) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	83 días
Por el tercer (3) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	103 días
Por el cuarto (4) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	128 días
Por el quinto (5) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	153 días
Por el sexto (6) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	177 días
Por el séptimo (7) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	207 días
Por el octavo (8) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	237 días
Por el noveno (9) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	267 días
Por el décimo (10) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	344 días
Por el onceavo (11) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	393 días
Por el doceavo (12) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	433 días
Por el treceavo (13) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	473 días
Por el catorceavo (14) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	513 días
Por el quinceavo (15) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	553 días
Por el dieciseisavo (16) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	598 días
Por el diecisieteavo (17) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	643 días
Por el dieciochoavo (18) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	688 días
Por el diecinueveavo (19) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	733 días
Por el veinteavo (20) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	778 días
Por el vigésimo primero (21) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	823 días
Por el vigésimo segundo (22) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	868 días
Por el vigésimo tercero (23) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	913 días

fo

Por el vigésimo cuarto (24) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	958 días
Por el vigésimo quinto (25) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1003 días
Por el vigésimo sexto (26) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1048 días
Por el vigésimo séptimo (27) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1086 días
Por el vigésimo octavo (28) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1131 días
Por el vigésimo noveno (29) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1176 días
Por el trigésimo (30) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1221 días
Por el trigésimo primero (31) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1266 días
Y 45 días de salario adicional por cada año subsiguiente al trigésimo segundo (32) año laborado de servicio continuo o fracción laborada	1266 + 45 días

Se entiende que después del primer año de servicios continuos, los días adicionales que resultan para cada año, se liquidan en proporción al tiempo servido.

La indemnización se liquidará de acuerdo con el salario promedio que posea el trabajador al momento del retiro.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En caso de que la permanencia del trabajador en el servicio, planteara un peligro para las instalaciones o maquinarias o implicare una amenaza para los compañeros o superiores del trabajador, el jefe inmediato podrá suspenderlo provisionalmente mientras se lleva a cabo el trámite indicado.

Si la decisión final fuere favorable al trabajador, éste continuará en el desempeño de sus funciones y le será cubierto el salario del lapso de suspensión. Si se decidiera el despido del trabajador, no tendrá derecho al salario por ese lapso.

Handwritten signature and initials.

*[Handwritten Signature]*

**CAPÍTULO IV RELACIONES SINDICALES, PERMISOS Y LICENCIAS**

**30. COOPERACIÓN CON EL SINDICATO**

a. **PERMISOS.** LA EMPRESA concederá permiso sindical remunerado a representantes del Sindicato, afiliados y delegados de los trabajadores, de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>1</b>	<b>Eventos</b>	<b>Personas</b>	<b>Periodicidad</b>
1.a	Congresos y cursos Internacionales	2 Afiliados	1 vez al año
1.b	Plenum	Directivos sindicales	2 veces al año
1.c	Cursos, Seminarios, Congresos, Foros, eventos, conferencias	6 afiliados	6 Eventos al año
			(5 días máximo por evento)
<b>2</b>	<b>Eventos Estatutarios</b>	<b>Personas</b>	<b>Periodicidad</b>
2.a	Asamblea Nacional de Delegados ordinaria	Todos los delegados del Sindicato	2 Veces al año
			Duración de 1 día
2.b	Asamblea General Delegados extraordinaria	Todos los delegados del Sindicato	2 veces al año
			Duración medio día
2.c	Asamblea General ordinaria de Afiliados por Sub Directiva	Afiliados	Cada 6 meses Facilitar la adecuación de horarios para el permiso para asistir al evento
<b>3</b>	<b>Permisos Sindical</b>	<b>Personas</b>	<b>Periodicidad</b>
<b>SUBDIRECTIVA</b>			
3.a	Jornada Sindical	1 afiliado por subdirectiva	12 Horas semanales
			Máximo 5 horas al día
3.b	Permisos Permanente Subdirectivas	2 permisos permanentes en total para el sindicato	Adicionalmente 150 Horas en total por mes para el sindicato


*[Handwritten Signature]*



3.e	Reunión Junta Sub Directivas	Dirigentes Sub Directivas Medellín y Cali	Medio día cada 15 días
<b>JUNTA NACIONAL</b>			
3.d	Permiso Junta directiva Nacional permanente	1 Dirigente miembro Junta Directiva nacional	Nota: Efectivo a partir de la elección de un empleado de La Empresa afiliado a la organización sindical, como miembro de la junta directiva Nacional
3.e	Reunión Junta Nacional Sindicato	Directivos Nacionales	Máximo 5 días 1 vez cada 2 meses
3.f	Permisos para viajes a Medellín, Bogotá, Bucaramanga y Cali.	Máximo 2 delegados	En caso de requerirse permisos para viajar a Medellín, Bogotá, Bucaramanga y Cali, previa citación de la Junta Directiva Nacional, para realizar actividades sindicales, estos se solicitarán ante Recursos Humanos y Relaciones Laborales, los cuales deberán tramitarse por escrito a través del presidente de la subdirectiva respectiva con la debida antelación, estos se otorgaran siempre y cuando no afecten la operación.

b. **Carteleras.** El sindicato podrá publicar información en las carteleras de La Empresa.

c. **Viáticos:** Se otorgarán viáticos de acuerdo a las políticas vigentes de la empresa de la siguiente manera:


- 
- Para 6 delegados que trabajen fuera de la ciudad de Medellín, para asistir a la asamblea nacional de delegados ordinaria, del punto número 2.a.
  - Para los directivos nacionales, que trabajen fuera de la ciudad de Medellín, para asistir a la reunión de la Junta Nacional del Sindicato, del punto número 3.e
- d. Los trabajadores que se encuentren, o en el futuro se encontraren, protegidos por el fuero sindical de que trata la ley, gozarán del mismo amparo durante un periodo adicional de seis (6) meses sobre el legal establecido.

### **31. PERMISOS POR CALAMIDAD**

En caso de calamidad doméstica que afecte a los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá permisos remunerados, de acuerdo con los parámetros que a continuación se establecen:

1. Cinco (5) días hábiles en caso de muerte del cónyuge o compañera permanente, hijos, hijastros o padres.
2. Cinco (5) días hábiles por fallecimiento de hermanos del trabajador o padres del cónyuge o compañero (a) permanente.
3. Tres (3) días calendario en caso de nacimiento de un hijo o aborto que sufra la esposa o compañera permanente. Estos días serán adicionales a los establecidos en las mismas eventualidades por el ordenamiento jurídico como licencia.
4. Tres (3) días calendario en caso de enfermedad grave o aguda de la esposa (o) o compañera (o) permanente hijos e hijastros.
5. Dos (2) días calendario en caso de enfermedad grave o aguda de los padres

Los permisos remunerados se ampliarán en los siguientes casos:

- a. En dos (2) días adicionales cuando la calamidad ocurriere en perímetro diferente del municipio donde el trabajador labora
  - b. Cuando así lo exija la calamidad que se le presente al trabajador a juicio del superior inmediato.
- 

f

### **32. RETENCIÓN DE CUOTAS**

La Empresa descontará a los afiliados las multas, cuotas ordinarias o extraordinarias que fijen la Asamblea General del Sindicato o su Junta Directiva, de acuerdo con los Estatutos, previa notificación por parte del sindicato.

### **33. DESCUENTOS**

LA EMPRESA descontará a todos los trabajadores que se benefician de la Convención, dos (2) días de los aumentos salariales acá pactados, los cuales entrarán a SINTRAEMSDES.

### **34. APORTES AL SINDICATO**

LA EMPRESA otorgará un aporte sindical por la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo a la organización sindical SINTRAEMSDES una suma de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS M.L. \$110.000.000 y para la subdirectiva Cali DIEZ MILLONES DE PESOS M.L. \$10.000.000.

Además, se entregarán TREINTA MILLONES DE PESOS M.L. \$30.000.000 como subsidio para bienestar de los afiliados.

### **35. PUBLICACIÓN**

El diseño del folleto de la Convención Colectiva se hará conjuntamente entre el Sindicato y LA EMPRESA y los costos generales y la impresión serán asumidos por LA EMPRESA, quien publicará y distribuirá en forma gratuita a cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES y entregará 300 folletos al Sindicato a más tardar en dos (2) meses a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

## **CAPITULO V SALUD**

### **36. BENEFICIO POR ANTEOJOS**

La Empresa reconocerá a los trabajadores que se benefician con la Convención Colectiva de Trabajo, el valor total de los lentes para anteojos, previa presentación de la fórmula de oftalmólogo u optómetra.

Costeará además y por una sola vez para quienes no hayan recibido esta prestación, TRESCIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS M.L. \$335.600, para montura o cirugía refractiva.

Si un trabajador en el ejercicio de sus funciones sufre la rotura de sus lentes o el daño de la montura, tendrá derecho a su cambio total, en las mismas condiciones aquí señaladas. En el evento de cambio de lentes ordenado al trabajador traiga

f  
A  
A

como consecuencia necesaria el reemplazo de la montura, la Empresa asumirá su valor hasta por la suma de CIENTO TREINTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS M.L. \$134.250

La ocurrencia de estos hechos deberá ser comprobada ante Recursos Humanos.

Para el segundo y tercer año este beneficio será aumentado en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional.

### **37. PLAN ADICIONAL DE SALUD**

#### **a. Ayuda para ortodoncia:**

Ortodoncia. Se ocupa de la morfología facial y bucal de los dientes en la etapa de crecimiento y desarrollo, al igual que en la prevención y corrección de alteraciones morfológicas y funcionales dentales.

Esta ayuda se dará a los hijos e hijastros de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo menores de 15 años, afiliados por el trabajador al Sistema de Seguridad Social en Salud – Ley 100 de 1993 – (Se excluyen los afiliados a la Entidad Adaptada en Salud Unidad Servicio Médico y Odontológico), por una sola vez y en una cuantía de hasta SETECIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS M.L. \$796.600 por hijo o hijastro, previa presentación de cotización expedida por un odontólogo especialista en ortodoncia o por una entidad dedicada a esta rama de la odontología, debidamente acreditada. Cuando la suma a reconocer corresponda a un valor inferior al acá establecido, el valor a reconocer será ese valor.

La aplicación de este beneficio, excluye al beneficiario de recibir otras ayudas por este concepto otorgadas por la Empresa.

#### **b. Ayuda para la compra de medicamentos no cubiertos por el Plan Obligatorio de Salud para los beneficiarios de los trabajadores afiliados a E.P.S.**

La Empresa reconocerá por cada trabajador beneficiado con la Convención Colectiva de Trabajo, afiliado a E.P.S (se excluyen los afiliados a la Entidad Adaptada en Salud Departamento Médico), una suma, así:

- Para los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CINCUENTA PESOS M.L. \$458.050 anuales

- Para los trabajadores que devenguen más de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta CIENTO SETENTA Y NUEVE MIL PESOS M.L. \$179.000 anuales.

Las anteriores sumas están destinadas a la compra de medicamentos no contemplados en el Plan Obligatorio de Salud - P.O.S, para los beneficiarios del trabajador, afiliados por este al Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluida su cónyuge o compañera permanente no cotizante a dicho Sistema. Dicha ayuda se pagará contra factura cancelada a nombre del beneficiario y será controlada por el Dpto. de Recursos Humanos.

- c. **AYUDA PARA MONTURA DE ANTEOJOS:** Dentro del Plan Adicional de salud, la Empresa entregará el valor de la montura para anteojos por una sola vez, a los beneficiarios de los trabajadores afiliados a la EPS, hasta por un valor de TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA PESOS M.L. \$387.650.

Para el segundo y tercer año estos beneficios serán aumentados en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente, decretado por el Gobierno Nacional.

### **38. CUOTAS MODERADORAS**

Para los afiliados a la Entidad Adaptada en Salud Departamento Médico y Odontológico, cuando el costo del medicamento sea inferior a la cuota moderadora que le corresponde al trabajador, se cobrará el valor de dicho medicamento.

### **39. FONDO MÉDICO QUIRÚRGICO.**

La Empresa hará los aportes necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en las normas convencionales vigentes sobre atención médica a familiares, con sujeción a lo estipulado en el reglamento del Fondo Médico Quirúrgico.

Este fondo se destinará a atender las calamidades domésticas de los familiares de los trabajadores amparados por la convención colectiva de trabajo, en la siguiente forma:

- fj
- Noventa (90%) porciento por cuenta del fondo y el diez (10%) porciento restante como préstamo del mismo fondo sin interés y a plazos que serán fijados en cada caso por el comité de vivienda.

En caso de muerte del trabajador al servicio de la Empresa, se continuarán prestando a los familiares beneficiarios del Fondo Médico Quirúrgico, por un término de sesenta (60) días, los servicios de medicina general y odontología general que éstas prestan, con su personal y equipos en el Departamento Médico, así como el suministro de medicamentos, asumiendo la Empresa el porcentaje que le corresponde, debiendo los familiares cancelar lo de su cargo en la Caja de LA EMPRESA, como requisito para el despacho de la fórmula respectiva.

**40. SERVICIOS DE TRANSPORTE EN MEDELLIN:**

LA EMPRESA reconocerá los gastos que demande el transporte del trabajador y de sus familiares afiliados al fondo médico quirúrgico en casos urgentes, a criterio del jefe del departamento médico; tanto a, como desde el hospital hasta su casa de habitación.

**CAPÍTULO VI EDUCACIÓN**

**41. AYUDAS ESCOLARES**

- a. **Educación Preescolar:** LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por cada hijo o hijastro que curse estudios preescolares y que estén dentro de las edades de 3, 4, 5 y 6 años, una ayuda escolar correspondiente a TRESCIENTOS QUINCE MIL OCHOCIENTOS PESOS M.L. \$315.800 anuales.
- b. **Educación Primaria:** Por cada hijo o hijastro que curse estudios de primaria, el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, recibirá una ayuda escolar correspondiente a CUATROCIENTOS DIEZ MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS \$410.550 anuales.
- c. **Educación Secundaria:** Por cada hijo o hijastro que curse estudios secundarios, el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, recibirá una ayuda escolar correspondiente a SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS PESOS M.L. \$757.900 anuales.

1/8  
so  
A

fcb

**Parágrafo:** La ayuda para estudios secundarios se aplicará para los trabajadores beneficiados de la convención colectiva de trabajo en la misma cuantía y condiciones que para los hijos o hijastros de estos.

- d. **Educación Superior:** LA EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, por cada uno de sus hijos o hijastros que de tiempo completo cursen estudios superiores: universitarios, técnicos, o tecnológicos, una ayuda escolar por la suma de UN MILLÓN OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS PESOS M.L. \$1.894.700 semestrales.

Así mismo, LA EMPRESA reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, que curse estudios superiores: universitarios, técnicos, o tecnológicos, la suma de DOS MILLONES VEINITIÚN MIL CINCUENTA PESOS M.L. \$2.021.050 semestrales.

El Auxilio se otorgará por una sola vez en cada nivel de educación de postgrado.

- e. **Educación Especial:** Por cada hijo o hijastro de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, que curse estudios en establecimientos de educación especial, LA EMPRESA reconocerá al trabajador una ayuda escolar de SETECIENTOS DOCE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS \$712.350 mensuales durante el año lectivo, previa presentación del recibo de pago de la pensión correspondiente.

Para acceder a esta ayuda, la Entidad Adaptada en Salud E.A.S., o la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado el beneficiario, certificará la necesidad de dicha educación especial. La aplicación de este beneficio excluye al beneficiario a recibir otras ayudas escolares otorgadas por LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO UNO:** Para el segundo y tercer año estos beneficios serán aumentados en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal mensual vigente, decretado por el Gobierno Nacional.

**PARÁGRAFO DOS.** El valor a utilizar en cursos de instrucción deportiva, cultural, y gimnasios por parte de los cónyuges o compañeros (as) permanentes, podrá destinarse a pagos de educación.

El cónyuge o compañero(a) permanente de los beneficiados con la convención colectiva de trabajo, tendrá derecho a disfrutar del beneficio de

fcb  
gco

ayudas escolares en los mismos montos que se le reconoce a los hijos, siempre y cuando éste figure como beneficiario del trabajador en la seguridad social. Lo entregado será con cargo a los topes anuales de los cursos de instrucción deportiva, cultural y gimnasios.

**PARÁGRAFO 3:** Las ayudas escolares se pagarán en la forma señalada en la convención colectiva de trabajo, el Dpto. de Recursos Humanos de la empresa dispondrá los requisitos a exigir y señalará las fechas de pago de estas ayudas.

**42. CURSOS DE INSTRUCCIÓN DEPORTIVA, CULTURAL Y GIMNASIOS.**

LA EMPRESA asumirá el valor de los cursos de instrucción deportiva, cultural y gimnasios, para el trabajador y sus hijos e hijastros beneficiarios de la Seguridad Social, así como los del cónyuge o compañero(a) permanente no cotizante al Sistema de Seguridad Social en Salud, que deberá hacerse de acuerdo con la reglamentación vigente en la empresa y en el siguiente porcentaje:

- Para todos los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA asumirá el 80% del tope definido, esto es DOS MILLONES SETECIENTOS TREINTA MIL PESOS \$2.730.000, según la normativa interna que regula la entrega de beneficios.

La empresa reconocerá los cursos de idiomas, preuniversitarios e informática como opciones dentro de las actividades deportivas y culturales, de acuerdo con la normatividad del sistema de beneficios vigente de la empresa (máximo dos actividades deportivas o culturales de forma simultánea).

Para que los trabajadores puedan acceder a cursos de inglés y de informática se harán las adaptaciones pertinentes dentro de la normatividad vigente en la empresa.

Cursos preuniversitarios: Se concede por una sola vez este beneficio, que queda contenido dentro de los cursos de instrucción deportiva, cultural y gimnasios.

Hasta el 20% de este beneficio, podrá por elección del trabajador ser usado por el mismo y para cada uno de sus beneficiarios, para pago de medicina prepagada o plan complementario de salud, de acuerdo con la normatividad del sistema de beneficios vigente de la empresa.

Handwritten initials and signature in the bottom right corner.



fg

**43. PERMISOS PARA ESTUDIO**

Los trabajadores podrán solicitar directamente a sus jefes inmediatos los permisos de estudio respectivos, estos serán decididos entre las partes respecto a la forma y tiempo para el disfrute del permiso, se podrá hacer ajuste en el horario en ingresos y salidas para facilitar dichos permisos.

En caso de presentarse negativa por parte del jefe inmediato para el otorgamiento de estos permisos, el trabajador acompañado del sindicato podrá acudir a una segunda instancia a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quienes conjuntamente en reunión con el jefe directo, tomarán una decisión definitiva, teniendo en cuenta que dicho permiso estará condicionado a la comprobación satisfactoria sobre matrícula, asistencia, etc., y que la ausencia no perjudique el servicio.

**44. PRÉSTAMO PARA CALAMIDAD DOMÉSTICA, EDUCACIÓN Y BIENESTAR**

La Empresa aportará al sindicato la suma de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.L. \$150.000.000, que será destinada para préstamos a los trabajadores para atender calamidades domésticas, educación y temas de bienestar.

SINTRAESMDES hará la reglamentación para su adecuada administración.

**CAPITULO VII VIVIENDA**

**45. COMITÉ DE VIVIENDA**

El Comité de Vivienda será compuesto por dos (2) miembros de LA EMPRESA con voz y voto, y dos (2) miembros del Sindicato con voz y voto y tendrá la facultad de reglamentar y aplicar las Soluciones de Vivienda.

**46. PRÉSTAMOS DE VIVIENDA**

Se garantizará el otorgamiento durante el primer año de 25 préstamos de vivienda, para el segundo año 15 préstamos de vivienda, y para el tercer año 15 préstamos de vivienda, para atender solicitudes de crédito por primera vez.

En el evento de no existir solicitud de préstamo de vivienda por primera vez, los recursos se destinarán a atender las solicitudes de segunda vez.

Todos los préstamos de la presente convención colectiva de trabajo estarán sometidos a las siguientes normas generales:

1. El interés será del 4% anual

fg  
90

2. Se pignoraré el 50% de las cesantías del trabajador anualmente

## CAPITULO VIII OTROS BENEFICIOS

### 47. SEGURO EXTRALEGAL

En caso de muerte o invalidez de un trabajador amparado por la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA cubrirá el seguro extralegal que tenga establecido.

### 48. PROVEEDURÍA

LA EMPRESA continuará prestando a los trabajadores que al momento de la firma de la convención se benefician de la proveeduría y estén amparados por la convención colectiva de trabajo, los servicios de proveeduría, en las mismas condiciones y cobertura que actualmente otorga.

LA EMPRESA pondrá especial empeño en estudiar y resolver satisfactoriamente las reclamaciones que haga el sindicato sobre proveeduría.

### 49. SUBSIDIO CONVENCIONAL DEPORTIVO.

Única y exclusivamente para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA asumirá el 90% del costo de uniformes y zapatos para deportes en las distintas disciplinas cuando estos estuvieren representando al empleador o participando en un evento deportivo organizado o autorizado por LA EMPRESA, el cual deberá contar con previa autorización del departamento de Recursos Humanos.

### 50. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE CONVENCIÓN COLECTIVA:

Por la firma de esta Convención Colectiva de Trabajo, se dará a cada trabajador de la Empresa afiliado a SINTRAEMSDDES a la fecha de la firma, una bonificación por única vez, no constitutiva de salario por una suma de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M.L. \$350.000.

### 51. DUPLICIDAD DE BENEFICIOS:

En ningún caso habrá lugar a doble pago de beneficios o reconocimiento de derechos en más de una fuente normativa, en ese sentido, el trabajador tendrá derecho únicamente a recibir los beneficios contenidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

## **FIRMAS:**

### **Por la organización sindical:**

Néstor Darío Monsalve Castaño  
Presidente Junta Nacional

Gildardo Antonio López Arcila  
Presidente Subdirectiva Medellín

Abraham Montenegro Lozano  
Presidente Subdirectiva Cali

Jorge William Arcila Escobar  
Negociador

Diana María Molina Jimenez  
Negociadora

Víctor Manuel Girón Ochoa  
Negociador

Carlos Posada García  
Asesor

### **Por la Empresa:**

Federico A. Vásquez González  
Gerente de Recursos Humanos y  
Relaciones Laborales

Angélica Gutiérrez López  
Directora Comercial

Naydú Orozco Castillo  
Líder de Relaciones Laborales