

# RECOPIACIÓN NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES

1966-2020



Federico Andrés Gutiérrez Zuluaga  
**Alcalde de Medellín**

---

**JORGE LENIN URREGO ANGEL**  
**Gerente General**  
**Emvarias S.A. E.S.P.**

---

## **JUNTA DIRECTIVA EEVM**

### **PRINCIPALES**

GABRIEL JAIME BATANCUR MESA  
SANTIAGO OCHOA POSADA  
JUAN CARLOS CASTRO PADILLA

### **SUPLENTE**

LUISA MARIA PEREZ FERNANDEZ  
CARLOS ARTURO DIAZ ROMERO  
ANGELA MARIA OCAMPO CARMONA



## DIRECTIVOS EMARIAS

### **LINA MARCELA MONTOYA GONZALEZ**

Secretario General (E)

### **HILDEBRANDO QUINTERO HENAO**

Jefe Área Gestión Operativa

### **DIANA CECILIA BEDOYA TORO**

Jefe Area Servicios Corporativos

### **NATALIA AMAYA GOMEZ**

Jefe Area Financiera

### **ELIZABETH MONCADA MONCADA**

Jefe Area Auditoría

### **CLEMENCIA MORENO GONZALEZ**

Subgerente operaciones de Aseo

## **COMISIÓN REDACTORA RECOPIACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES 1966 – 2020**

### **POR LA EMPRESA**

DIANA CECILIA BEDOYA TORO  
Jefe Area Servicios Corporativos

OMAIRA YEPES ARISTIZABAL  
Profesional 5 - Servicios Corporativos

LUIS FERNANDO ALVAREZ PIZA  
Profesional 5 - Servicios Corporativos

### **POR EL SINDICATO**

IVAN VANEGAS CARMONA  
Presidente

ALVARO ZAPATA ZAPATA  
Secretario

OMAR MONSALVE MUÑOZ  
Tesorero

JOBANY VILLEGAS GIRALDO  
Vicepresidente

LIZARDO DE JESUS CORREA CORREA  
Fiscal

## INDICE

### **CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES EN LA RECOPIACIÓN CONVENCIONAL**

CLAUSULA 1. PARTES EN LA RECOPIACIÓN .....	Pag. 8
CLAUSULA 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL .....	Pag. 8
CLAUSULA 3. GARANTIAS DE NEGOCIACIÓN .....	Pag. 9
CLAUSULA 4. VIGENCIA Y AMBITO DE APLICACIÓN .....	Pag. 11
CLAUSULA 5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES .....	Pag. 11
CLAUSULA 6. TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES SINDICALES .....	Pag. 14
CLAUSULA 7. SEDE SINDICAL .....	Pag. 14

### **CAPITULO II. ASUNTOS LABORALES**

CLAUSULA 8. ESTABILIDAD .....	Pag. 15
CLAUSULA 9. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES OFICIALES .....	Pag. 19
CLAUSULA 10. PROVISIÓN DE CARGOS DEL NIVEL OPERATIVO .....	Pag. 19
CLAUSULA 11. REGIMEN CONTRACTUAL .....	Pag. 21
CLAUSULA 12. SUBCONTRATACIÓN .....	Pag. 22
CLAUSULA 13. DETENCIONES, ACCIDENTES E INCAPACIDADES .....	Pag. 23
CLAUSULA 14. PERIODO DE PRUEBA .....	Pag. 25
CLAUSULA 15. PERMISOS REMUNERADOS .....	Pag. 25
CLAUSULA 16. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO .....	Pag. 26
CLAUSULA 17. RECOLECCIÓN DOMICILIARIA .....	Pag. 27

### **CAPITULO III. SERVICIOS CONVENCIONALES**

CLAUSULA 18. SERVICIO DE TRANSPORTE POR CALAMIDAD .....	Pag. 28
CLAUSULA 19. SERVICIOS DE SALUD .....	Pag. 29
CLAUSULA 20. SERVICIOS DE MATERNIDAD .....	Pag. 29
CLAUSULA 21. SERVICIOS ASISTENCIALES URGENTES FUERA DEL AREA DE MEDELLIN .....	Pag. 30
CLAUSULA 22. SERVICIO DE AMBULANCIA .....	Pag. 30
CLAUSULA 23. FAMILIARES DEL TRABAJADOR .....	Pag. 31
CLAUSULA 24. SERVICIOS DE PRESTAMOS DE EQUIPOS ORTOPEDICOS .....	Pag. 31
CLAUSULA 25. SERVICIOS DE SALUD PREVENTIVA .....	Pag. 31
CLAUSULA 26. SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAL Y MATERIALES .....	Pag. 32



**CAPITULO IV. PENSIONES Y JUBILACIONES**

CLAUSULA 27. JUBILACIONES Y PENSIONES .....Pag. 33

**CAPITULO V. PROGRAMAS CONVENCIONALES**

CLAUSULA 28. PRESTAMO PARA TEXTOS E IMPLEMENTOS ESTUDIO .....Pag. 37  
CLAUSULA 29. EDUCACIÓN (UTILES ESCOLARES Y BECAS) .....Pag. 37  
CLAUSULA 30. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN .....Pag. 39  
CLAUSULA 31. PROGRAMAS DE RECREACIÓN Y DEPORTES .....Pag. 39  
31.1 día de la familia  
31.2 día de la mujer  
31.3 día de la no violencia  
31.4 primeras comuniones  
CLAUSULA 32. REGLAMENTO DE VIVIENDA .....Pag. 41

**CAPITULO VI. COMITES CONVENCIONALES**

CLAUSULA 33. COMITÉ VIVIENDA .....Pag. 47  
CLAUSULA 34. COMITÉ CHOQUES Y DAÑOS A BIENES .....Pag. 48  
CLAUSULA 35. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COOPASST) ...Pag. 49  
CLAUSULA 36. COMITÉ CONTROL DE CALIDAD .....Pag. 50  
CLAUSULA 37. COMITÉ BIENESTAR LABORAL .....Pag. 51

**CAPITULO VII. AUXILIOS CONVENCIONALES**

CLAUSULA 38. AUXILIOS POR MATRIMONIO .....Pag. 54  
CLAUSULA 39. AUXILIOS PARA ANTEOJOS .....Pag. 54  
CLAUSULA 40. AUXILIOS DE MATERNIDAD Y ABORTO .....Pag. 55  
CLAUSULA 41. AUXILIOS POR CIRUGIA .....Pag. 55  
CLAUSULA 42. AUXILIO POR MEDICAMENTOS .....Pag. 56  
CLAUSULA 43. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR .....Pag. 57  
CLAUSULA 44. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES .....Pag. 58  
CLAUSULA 45. INGRESO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR FALLECIDO .....Pag. 58

**CAPITULO VIII. REMUNERACIONES Y PRESTACIONES SOCIALES**

CLAUSULA 46. SALARIOS .....Pag. 59  
CLAUSULA 47. TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS .....Pag. 59  
CLAUSULA 48. LIQUIDACIÓN CESANTIAS .....Pag. 60

CLAUSULA 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD .....	Pag. 61
CLAUSULA 50. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES .....	Pag. 62
CLAUSULA 51. PRIMA DE VIDA CARA .....	Pag. 62
CLAUSULA 52. PRIMA DE NAVIDAD .....	Pag. 63
CLAUSULA 53. PRIMA DE ALIMENTACIÓN .....	Pag. 64
CLAUSULA 54. AGUINALDO .....	Pag. 64
CLAUSULA 55. SUBSIDIO DE TRANSPORTE .....	Pag. 64
CLAUSULA 56. SUBSIDIO FAMILIAR .....	Pag. 65
CLAUSULA 57. SUBSIDIOS ESPECIALES DE EDUCACIÓN .....	Pag. 65
CLAUSULA 58. DOTACIÓN UNIFORME Y CALZADO DE TRABAJO .....	Pag. 65
CLAUSULA 59. INTERESES A BANCOS Y/O COOPERATIVAS .....	Pag. 66

**CAPITULO IX. APORTE A COMUNIDAD, VEEDURIAS,  
DENUNCIA Y CONCESIONES**

CLAUSULA 60. APORTE A LA COMUNIDAD .....	Pag. 66
CLAUSULA 61. VEEDURIAS .....	Pag. 67
CLAUSULA 62. DENUNCIA DE LA CONVENCION .....	Pag. 67
CLAUSULA 63. CONCESIONES .....	Pag. 67
CLAUSULA 64. CONTINUIDAD DE DERECHOS Y BENEFICIOS .....	Pag. 67
CONVENCIONALES	
CLAUSULA 65. COMISION PARITARIA PARA ELABORAR PROPUESTA DE .....	Pag. 68
CONTRATACION DE NUEVOS TRABAJADORES TECNICOS O CALIFICADOS	



## **PREÁMBULO**

### **FINALIDAD DE LA RECOPIACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES**

La presente recopilación de normas convencionales se celebra entre Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., y el Sindicato de Empresa de los Trabajadores de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y se enmarca en los principios consagrados en la Constitución Política, los convenios de la OIT ratificados por el Estado Colombiano y en la legislación laboral aplicable a las relaciones laborales de carácter individual y colectivo de los trabajadores oficiales.

La recopilación tiene como finalidad, recoger todos los Acuerdos convencionales, celebrados entre los años 1966 - 2020, donde se fijan las condiciones que rigen los contratos de trabajo de los servidores públicos beneficiados por la misma y durante su vigencia.

La presente recopilación, se deriva de la garantía del derecho de negociación colectiva regulado en la Constitución, los convenios de la OIT ratificados por el Estado Colombiano y la Ley. En consecuencia, tanto la Empresa como la Organización Sindical se comprometen a cumplir con las obligaciones derivadas de la misma, dentro de un marco de respeto, legalidad y equidad, de forma que se promueva un clima laboral positivo basado en el respeto a las personas, la calidad y oportunidad de los servicios públicos a cargo de la Empresa y el afianzamiento de la convivencia y el estado social de derecho.



## **CAPITULO I.**

### **ASPECTOS GENERALES EN LA RECOPIACIÓN CONVENCIONAL**

**CLÁUSULA 1. PARTES EN LA RECOPIACIÓN:** Las partes de la presente recopilación convencional son: Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. y el Sindicato de Empresa de los trabajadores de Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P., con Personería Jurídica 01369 del 31 de agosto de 1965, partes que se denominaran en adelante: LA EMPRESA Y EL SINDICATO.

**CLÁUSULA 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL.** La Empresa seguirá reconociendo como único vocero y representante de los trabajadores al SINDICATO, representado por la junta directiva.

En caso dado de que las Empresas Varias de Medellín S.A. E.S.P. llegaren a cambiar de razón social sin variar su estructura orgánica y sin perder su autonomía, continuarán reconociendo al Sindicato como único vocero y representante de los trabajadores.

Ni la Junta Directiva de la Empresa, ni sus miembros en particular, ni los empleados que conforman el personal Directivo y Administrativo coaccionará a los trabajadores para que no pertenezcan a la Organización Sindical, para que se retiren de ella, o para que no busquen su asesoría o apoyo.

#### **INFORMACION A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.**

La Gerencia General organizará trimestralmente una reunión con los integrantes de la junta directiva de la organización sindical titular de la convención colectiva con el fin de informarles sobre la situación de la empresa desde el punto de vista financiero, administrativo y operativo, así como sobre los planes de inversión, la ejecución presupuestal y otros aspectos generales de interés para los trabajadores.

Acuerdos convención colectiva 2005-2008, Numeral 9.



**PARÁGRAFO 1. FUERO SINDICAL.** La Empresa se compromete a reconocer Fuero Sindical a los directivos del Sindicato y a los miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos por ocho (8) meses después de dejar el cargo como directivos o como Miembros de la Comisión de Quejas y Reclamos.

**PARAGRAFO 2.** A los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, inscritos en el registro sindical, que fallezcan en razón de sus actividades Sindicales, la Empresa le reconocerá a sus beneficiarios, por una sola vez, un auxilio adicional a cualquiera otro que legalmente le corresponda, equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales vigentes en la Empresa.

**PARAGRAFO 3.** La Empresa no tomará represalia alguna contra los trabajadores, por razón de sus vinculaciones sindicales, políticas, de raza o credo religioso.

**CLÁUSULA 3. GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN.** En los términos establecidos en la presente recopilación de cláusulas convencionales, la Empresa discutirá los pliegos de peticiones que presente el Sindicato, los cuales serán discutidos y negociados únicamente con esta Organización Sindical.

La Empresa no celebrará pactos colectivos con ningún otro Grupo o Grupos de Trabajadores, aunque aquél o éstos hayan renunciado a pertenecer al Sindicato. Por tanto, para los casos de negociaciones y conflictos colectivos, sólo se entenderá con el Sindicato.

Las partes se comprometen a negociar únicamente el pliego de peticiones presentado por el Sindicato y su discusión se hará en orden de presentación, tal como está; en caso contrario los puntos no acordados serán discutidos en las siguientes reuniones.

La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a los miembros Principales y suplentes de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones nombrada por la Asamblea General de Delegatarios, durante las etapas de negociación hasta quedar solucionado el conflicto. Estos permisos seguirán vigentes para las próximas negociaciones. La remuneración será igual al salario promedio devengado durante los tres (3) últimos meses anteriores a la presentación del pliego.

La Empresa se compromete a no ejercer ningún acto de represalia contra el sindicato y sus trabajadores durante la negociación. Dado que con la presentación del presente pliego de peticiones se abre un conflicto colectivo.

La Empresa no despedirá a ningún trabajador, mientras se esté en las etapas de Negociación, siempre y cuando no incurra en justa causa para ello. Igualmente, la Empresa respetará y garantizará las convocatorias que realice el sindicato para el desarrollo de asambleas generales o reuniones que deba realizar el sindicato durante la negociación colectiva.

**PARÁGRAFO 1.** La Empresa concederá permisos Sindicales Remunerados a tres (3) Miembros de la Comisión redactora del Pliego de Peticiones que hubieren sido nombrados por la Asamblea General del Sindicato. Estos permisos serán una (1) vez por semana a cada uno de ellos, dos (2) meses antes del vencimiento del término de vigencia de la convención.

**PARAGRAFO 2.** Por una sola vez la Empresa se compromete a entregar al sindicato un aporte de Siete millones de pesos (\$7.000.000) para cubrir los gastos de negociación, suma que será pagada dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención.

**PARAGRAFO 3. FOLLETOS.** Las partes acuerdan nombrar una comisión paritaria para efectos de realizar una recopilación actualizada de todas las normas convencionales vigentes en la Empresa, de manera que se organice el contenido de dicha recopilación y sea más fácil su consulta y aplicación. Dicha comisión, integrada por tres personas de cada parte será nombrada dentro de los (15) días siguientes al depósito del presente acuerdo convencional.

Dicha recopilación se hará dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva. Esta recopilación se publicará en un folleto cuyos costos serán asumidos en su totalidad por la Empresa, y entregará a cada uno de los trabajadores el folleto de la recopilación convencional y enviará al Sindicato, cincuenta (50) folletos más.

Acuerdos sobre la nueva convención colectiva de trabajo 2009-2012, Numeral 3. Folletos.

**PARAGRAFO 4. RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.** La Empresa, retendrá a los trabajadores a su servicio, las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias que decrete la Asamblea General de Delegados, conforme a las normas legales.

**PARÁGRAFO 5.** La Empresa, descontará los primeros quince (15) días de los incrementos salariales, cada que se hagan efectivos a los beneficiarios de esta Convención. Los dineros retenidos por dicho concepto, serán entregados a la Organización Sindical, a través de su Tesorero.

#### **CLAUSULA 4. VIGENCIA Y AMBITO DE APLICACIÓN**

**4.1. VIGENCIA:** La presente Convención tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir del 1º de Enero de 2018 y hasta el 31 de Diciembre de 2020, en todos sus aspectos.

**4.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá para todos los trabajadores oficiales Sindicalizados y no Sindicalizados que puedan beneficiarse de ella en los términos de la Ley.

**PARAGRAFO:** Las cláusulas, numerales, literales, párrafos e incisos de la recopilación de las normas convencionales 1966-2020, el laudo arbitral de febrero 15 de 1994 con su respectiva homologación y lo pactado en esta negociación que no hayan sido modificados, corregidos o derogados por la negociación o que por norma superior no pierdan vigencia, continuarán aplicándose. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

#### **CLÁUSULA 5. PERMISOS PARA EVENTOS SINDICALES.**

5.1. La Empresa, por cada año de vigencia de la Convención se compromete a conceder dentro del Área Metropolitana del Valle de Aburra, diez (10) permisos remunerados a un máximo de seis (6) trabajadores, que la Junta Directiva designe, para asistir a Congresos sindicales; así mismo para asistir a seminarios y capacitaciones se concederá hasta 10 permisos hasta para 4 trabajadores, con una duración no mayor de una semana.



Para asistir a los eventos Sindicales que se realicen en Medellín, la Empresa suministrará el transporte necesario, previa solicitud de la Junta Directiva del Sindicato, con una antelación no menor a veinticuatro (24) horas hábiles.

5.2. Por cada año de vigencia de la Convención, se concederán cinco (5) Permisos remunerados a cinco (5) trabajadores que designe la Junta Directiva del Sindicato para asistir a Asambleas, Conferencias, Capacitaciones, Congresos y Comisiones Sindicales, fuera del Área metropolitana y dentro del territorio Nacional, de acuerdo a la reglamentación de dichos eventos, por un máximo de diez (10) días.

Para los eventos Sindicales que se realicen fuera del Área Metropolitana, la Empresa se compromete a reconocer el 70% del valor de los pasajes aéreos o terrestres y a pagar los viáticos que se acuerden entre ésta y el Sindicato, respetando las tablas que fije la Administración.

5.3. La Empresa concederá permisos remunerados para asistir a congresos, capacitaciones, conferencias y eventos de carácter internacional a cinco (5) miembros del Sindicato, por el tiempo que dure el evento, por una sola vez al año. La Empresa reconocerá el ochenta por ciento (80%) de los pasajes aéreos y/o marítimos, así como también el ochenta por ciento (80%) de los viáticos acordados entre ésta y el Sindicato.

5.4. La Empresa concederá permisos remunerados a todos los delegados y Miembros de la Junta, para asistir a reuniones de Asamblea General de Delegados del Sindicato, por cuatro (4) veces al año. Si el Sindicato en cumplimiento de sus Estatutos tuviere que celebrar más de cuatro (4) Asambleas de delegados, a éstos se les otorgarán permisos remunerados, siempre y cuando la Empresa no sufra perjuicios en la marcha Administrativa, dada las circunstancias en que deba realizarse.

5.5. La Empresa concede ocho (8) horas de permisos semanales a cada uno de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y a los Miembros de la comisión de quejas y reclamos. Dichos permisos serán empleados para efectuar las reuniones de la Junta Directiva y para actividades estrictamente Sindicales.



5.6. La Empresa concede doscientos ochenta y ocho (288) horas de permisos remunerados semanales para seis (6) miembros de la Junta Directiva Sindical o para seis (6) trabajadores afiliados al Sindicato, nombrados por la Junta Directiva. Dentro de estos seis (6) miembros puede estar o no el Presidente del Sindicato, quedando tal alternativa a opción de la Junta Directiva Sindical. Dicho permiso será únicamente para dedicarse a actividades sindicales, contándose dentro de éstas las funciones la atención a la Sede Sindical.

5.7. La Empresa se compromete a otorgar a los directivos del Sindicato, permiso para ingresar a los diferentes frentes de trabajo, media hora antes de iniciar la jornada laboral, haciendo uso de dicho tiempo para dar información a los socios de la Organización Sindical. Así mismo la Empresa autoriza la ubicación de una cartelera por parte del Sindicato en las diferentes dependencias, con el objeto de dar información a los trabajadores.

**PARÁGRAFO 1:** Los permisos Sindicales serán solicitados por la Junta Directiva del Sindicato, con un término mínimo de doce (12) horas hábiles de antelación. Nadie podrá acumular dos (2) permisos diferentes en una misma semana.

**PARÁGRAFO 2:** La Empresa, se compromete a que cuando alguno de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato fuere nombrado como miembro del comité Ejecutivo o cargo de dirección reconocida por medio de Resolución del Ministerio de la Protección Social, de una Federación o Confederación, éste tendrá permiso permanente remunerado. Cuando el domicilio de la Federación o Confederación sea fuera del Valle del Aburra, la Empresa reconocerá el fuero Sindical correspondiente y el sesenta por ciento (60%) de los viáticos acordados entre ésta y el Sindicato, el cual es exclusivamente para uno (1) de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato que sea nombrado. En el caso de que otro miembro de la Junta Directiva del Sindicato fuere nombrado en las mismas circunstancias, el Sindicato hará uso de uno de los permisos permanentes remunerados. Todos los permisos antes relacionados se tendrán en cuenta como tiempo laborado para efectos de liquidaciones legales, extralegales o convencionales.



**CLAUSULA 6. TRANSPORTE PARA ACTIVIDADES SINDICALES:** La Empresa se compromete a suministrar el servicio de transporte a la Junta Directiva del Sindicato, cuando sea requerido por ésta, para actividades estrictamente sindicales. Este servicio será solicitado por cualquiera de los miembros de la Junta Directiva, al Gerente o a la Dirección Administrativa.

**CLAUSULA 7. SEDE SINDICAL:** La Empresa se compromete a dotar al Sindicato de un inmueble debidamente estructurado, funcional y bien ubicado para su respectiva sede. De igual forma la Empresa, como alternativa al arrendamiento, hará un estudio de factibilidad para adquisición de sede propia para la Organización Sindical.

**AUXILIO SOSTENIMIENTO DE SEDE:**

Para compensar eventuales cuotas sindicales y para contribuir al sostenimiento de la sede sindical, la Empresa reconocerá al sindicato la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30´000.000,00) para el año 2018, pagaderos dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente acuerdo. Para los años 2019 y 2020 la suma pagada en cada año se ajustará con el índice de precios al consumidor (IPC) nacional del año anterior certificado por el DANE y se pagarán los primeros diez (10) días de cada vigencia .

Acuerdos convención colectiva 2005-2008, Numeral 6

**ANIVERSARIO:**

Con motivo del aniversario de fundación de la empresa y de la organización del sindicato, se destinara un presupuesto de 16.000.000 para la adquisición de obsequios para los afiliados.

Acuerdos convención colectiva 2005-2008, Numeral 10.



## CAPITULO II. ASUNTOS LABORALES

### CLÁUSULA 8. ESTABILIDAD

La Empresa continuarán obligadas a ceñirse a las normas relativas a la estabilidad de los trabajadores que han sido pactadas convencionalmente.

**8.1. PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO:** La Empresa se compromete a garantizar la estabilidad de los trabajadores, y en consecuencia, no podrá despedir a ninguno de ellos sino por falta grave plenamente comprobada.

Para comprobar la gravedad de una falta susceptible de despido, se establece el siguiente procedimiento:

- a. La falta cometida por el trabajador será informada por escrito, por el inmediato superior de aquel, ante el Jefe de talento Humano, dentro de los dos (2) días hábiles subsiguientes a la comisión de la falta.
- b. El Jefe de talento humano dispondrá de tres (3) días hábiles contados a partir del recibo del informe, para solicitar por escrito al trabajador, con copia al Sindicato, los descargos respectivos. En tal solicitud de descargos se transcribirá textualmente el informe pasado en contra del trabajador, anotándose los nombres de los testigos presenciales de la falta, si los hubiere.
- c. A partir de la fecha de recibo de la solicitud de descargos, el trabajador y/o el Sindicato dispondrá de tres (3) días hábiles, prorrogables por dos días más, previa solicitud escrita del Sindicato al Jefe de talento Humano antes del vencimiento del plazo para enviar por escrito los referidos descargos, anotando los testigos y demás pruebas que considere procedente.
- d. El Jefe de Talento Humano dispondrá de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha del recibimiento de los descargos, para pronunciarse en pro o en contra de los mismos, haciéndolo por escrito, por medio de resolución claramente motivada, anotándose en ella en forma textual, las declaraciones rendidas tanto

por los testigos de la Empresa como por los del trabajador. Esta Resolución será enviada al trabajador con copia al Sindicato; dado el caso que la Resolución implique el despido, el trabajador y el Sindicato dispondrán de siete (7) días hábiles contados a partir de la fecha del recibo de la Resolución del despido para presentar por escrito ante el Jefe de Talento Humano, el recurso de reposición.

En este caso el trabajador ampliará todas las pruebas y solicitará al Jefe de Talento Humano, que sean allegadas las demás que considere procedentes.

e. El Jefe de Talento Humano dispondrá de dos (2) días hábiles, contado a partir de la fecha de recibo del Memorial de Reposición, para pronunciarse en pro o en contra del mencionado Recurso, haciéndolo por medio de resolución en cuya motivación se exprese con claridad todo el proceso investigativo plasmando textualmente las nuevas pruebas allegadas para la comprobación de la gravedad de la falta, resolución que será enviada al trabajador con copia al Sindicato.

En caso de que la reposición fuere negada, el trabajador por medio del Sindicato solicitará audiencia ante el Gerente General, dentro de los dos (2) días hábiles, contados a partir de la fecha del recibo de la negativa de reposición, audiencia que será concedida dentro de los dos (2) días hábiles subsiguientes al recibo de la solicitud.

A esta audiencia asistirán por parte de la Empresa, el Gerente General o su Delegado y el Jefe de Talento Humano; por parte del Sindicato, dos (2) representantes, el trabajador inculpado y los testigos de las partes si se considera necesario.

En esta audiencia se expondrán los puntos de vista de cada uno de los asistentes tendientes a aclarar la justicia o injusticia del despido y que no hayan sido tenidos en cuenta dentro del proceso; de ello se levantará un acta que servirá como prueba en caso de litigio judicial. En todo caso, la decisión final con base en la audiencia será tomada por el Gerente General o su Delegado.

f. Llevado el caso ante las autoridades laborales que dé como resultado el despido injusto, éste será resuelto por parte de la Empresa tal como lo solicite el trabajador en su demanda; es decir, por el reintegro o por la indemnización.

g. Tanto la Empresa como el trabajador inculpada, podrá aportar al proceso las pruebas y documentos allegados hasta el momento por las partes, en la etapa administrativa.

**PARÁGRAFO 1:** El Trabajador devengará todos sus salarios, hasta que se de por terminado todo el proceso establecido en ésta cláusula.

**PARÁGRAFO 2:** Las fechas de recibo de las documentaciones de que trata esta cláusula, lo mismo que las originadas por sanciones disciplinarias diferentes al despido, serán comprobadas por medio de la oficina del Centro de Información Documental de la Empresa y por lo tanto, no tendrá validez alguna cualquier anotación que se haga en forma diferente.

Será viciado de nulidad cualquier despido que se aplique pretermitiendo estos trámites, salvo caso de flagrancia o cuasiflagrancia.

**PARÁGRAFO 3:** La audiencia de que trata la presente cláusula solo se otorgará cuando dentro del proceso no exista ilustración suficiente o se presenten situaciones confusas.

**8.2. SANCIONES DISCIPLINARIAS:** Para aplicar sanciones disciplinarias, se requerirá los mismos trámites del despido a excepción de la audiencia, aplicando los términos que a continuación se detallan:

- a. Informe del Jefe inmediato al Administrador del Talento Humano - Un (1) día hábil.
- b. Solicitud de descargo al trabajador y/o al Sindicato - Dos (2) días hábiles.
- c. Envío de los descargos del trabajador y/o el Sindicato al Jefe de Talento Humano - dos (2) días hábiles.
- d. Pronunciamiento sobre los descargos - dos (2) días hábiles.
- e. Interposición del recurso de reposición - cuatro (4) días hábiles.

f. Pronunciamiento sobre el recurso - tres (3) días hábiles.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las faltas cometidas por el trabajador prescribirán en un año, para efectos de su hoja de vida (C.C. 1975-1976 páginas 13, cláusula quinta, párrafo 3°)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para la contabilización de los términos de que habla la presente cláusula, no se considera día hábil el día compensatorio, la licencia por enfermedad y el permiso, remunerado de que esté gozando el trabajador.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las sanciones disciplinarias aplicadas a los trabajadores, no afectarán en nada el pago del subsidio familiar ni el dominical correspondiente a la semana en la cual tales sanciones se hicieren efectivas.

**PARAGRAFO CUARTO:** El Sindicato de trabajadores avalará la modificación del Reglamento Interno de Trabajo que realice la Empresa, en aras de mantener la buena disciplina, proteger los activos y elementos de trabajo necesarios para la prestación del servicio, alcanzar los niveles o indicadores de eficiencia, administrativos y operativos que defina la comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico o la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, en cumplimiento de la ley 142 de Julio 11 de 1994. Se entiende que tal modificación no podrá alterar o modificar en nada la Cláusula Octava, pues de todos modos será ella la que prevalezca por sobre cualquier modificación o aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.

### 8.3. INDEMNIZACIÓN

Cuando la Empresa despidiese sin justa causa a alguno de sus trabajadores, reconocerá y pagará al trabajador, las siguientes indemnizaciones:

a. Cincuenta (50) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio y menos de cinco (5) años, se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cincuenta (50)

días básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio y menos de diez (10) años, se le pagarán (20) días adicionales del salario sobre los cincuenta (50) días básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d. Si el trabajador tuviere diez (10) años o mas de servicios, se le pagaran treinta (30) días adicionales del salario sobre los cincuenta (50) días básicos del literal a) por cada uno de los años subsiguientes primero y proporcionalmente por fracción.

**PARÁGRAFO:** En caso que mediante la ley o decreto se llegare a aumentar la escala indemnizatoria consagrada en la actualidad por el artículo octavo del Decreto ley 2351 de 1965 se aplicará la norma más favorable al trabajador.

## **CLÁUSULA 9. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES OFICIALES**

En materia de clasificación de los trabajadores oficiales, la Empresa dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo 01 de 1998 y a las disposiciones legales al respecto que regulen a estos servidores.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando sea necesaria la creación de nuevos cargos en la Empresa, serán estudiadas las recomendaciones del Sindicato.

## **CLÁUSULA 10. PROVISION DE CARGOS DEL NIVEL OPERATIVO**

La Empresa se compromete a proveer las vacantes de empleo a nivel operativo que requieran de personal calificado y no calificado, efectuando una selección dentro del personal vinculado y aplicando criterios de antigüedad, experiencia y capacidad; para tal efecto, el Sindicato y la Empresa diseñarán conjuntamente dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente convención un manual de méritos. Si del análisis de dichos factores se infiere que no se encuentra



el personal idóneo para desempeñar dichos cargos, la Empresa se exonerará de dicha obligación.

Al trabajador que se le ordene desempeñar oficios que tengan mayor remuneración, la Empresa le pagará a este los mayores salarios básicos del cargo que esté reemplazando, desde el momento en que se efectúe el cumplimiento de la orden o programación, la cual será dada al trabajador por escrito, anotándose en ella, la fecha en que el trabajador entra a desempeñar su nuevo cargo y el salario que habrá de devengar. Además adquirirá el derecho al nuevo cargo cuando lo venga desempeñando por un lapso de sesenta (60) días consecutivos, salvo cuando se está reemplazando a otro trabajador que se encuentre en incapacidad o licencia.

Desde el momento en que sea realizado un traslado definitivo que implique ascenso, será reformado el respectivo Contrato de Trabajo, haciéndose constar la nueva área y el cargo donde el trabajador desempeña sus labores. Los cargos de personal Operativo tendrán distintas categorías, de acuerdo al salario y funciones asignadas, conforme lo determina el Comité respectivo. Los trabajadores serán tenidos en cuenta para los ascensos que se requieran dentro de la Entidad.

**10.1. APRENDICES.** Con base en la Resolución del SENA que fija el número de convenios de aprendizaje que se deben suscribir y en la lista de instituciones educativas certificadas por el SENA para ello, La Empresa divulgará entre los trabajadores las oportunidades que se presenten en cuanto a cupos de convenio de aprendizaje que requiere la Empresa, a fin de que sus hijos puedan participar en igualdad de condiciones en los procesos de selección de aprendices que efectúa el SENA con anterioridad a la celebración de los convenios de aprendizaje.

En los procesos de selección se procurará dar prelación a los hijos de los trabajadores que se encuentren desarrollando el convenio de aprendizaje en el SENA, para realizar el período de práctica en la Empresa, siempre y cuando dicha práctica sea acorde con las actividades desarrolladas por la Empresa.

**PARÁGRAFO 1:** Para los aprendices del SENA o instituciones educativas certificadas por el SENA, los hijos de los trabajadores patrocinados por la

Empresa, se procurará la vinculación de éstos en las vacantes técnicas que se presentaren; siempre y cuando los aprendices estén efectuando su práctica en la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** En el Taller de la Empresa, a cada una de las personas que desempeñan las siguientes funciones se les colocará un auxiliar: Mecánico, Electricista y Soldador.

**PARAGRAFO 3:** Los auxiliares que realicen funciones de carpintería, pintura, albañilería y electricidad, pertenecientes al área de servicios generales, en el momento en que los titulares dejen el cargo vacante, éstos los reemplazarán en las mismas condiciones, derechos y beneficios de los anteriores.

**PARÁGRAFO 4.** La Empresa analizará en coordinación con el Sindicato, propuestas viables para la vinculación de conductores u otros cargos técnicos o calificados, en una escala salarial y factor prestacional diferente a los beneficios y garantías convencionales, que hoy tienen los trabajadores que desempeñan estas funciones; dichas propuestas se elaborarán de conformidad con lo establecido en el numeral 13 del Acuerdo convencional 2009 – 2012 y una vez aprobada por parte de la Junta Directiva de la Empresa, hará parte integrante del texto de la presente recopilación convencional.

## **CLÁUSULA 11. RÉGIMEN CONTRACTUAL**

Se considera vinculado por Contrato de Trabajo a término indefinido, todo el personal que actualmente labora a su servicio y al que posteriormente se vinculare y que pueda beneficiarse por esta convención, ya sea Sindicalizado o no. Su relación jurídica laboral se regirá por las normas que regulan estas relaciones en las entidades de servicio público oficial, las procedentes del Código Sustantivo de Trabajo y del Decreto 2351 de 1965 y las convenciones colectivas suscritas por las partes. En todo caso de discrepancia o duda sobre la interpretación de dichas normas vigentes, se aplicará la más favorable al trabajador.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa no tendrá en cuenta el credo político, religioso o la raza, para el ingreso de personal a su servicio, aplicar sanciones disciplinarias,

efectuar ascensos o despidos.

## **CLÁUSULA 12. SUBCONTRATACIÓN**

La Empresa podrá contratar con personas naturales o jurídicas la prestación del servicio público domiciliario de aseo y sus actividades complementarias, pero se comprometen a contratar parte del servicio de aseo en el Municipio de Medellín, específicamente el que tiene por objeto el suministro de personal para la conducción de vehículos del aseo, la recolección y el barrido, con la Fundación de Trabajadores de Empresas Varias de Medellín, FUNTRAEV, por un valor equivalente al 20% del servicio contratado por la Empresa en la ciudad de Medellín cada año. Para tal fin la Empresa se compromete a incluir en los términos de referencia mediante los cuales se invite a cotizar, una cláusula en la cual quede claramente establecido que del total de servicios, procesos o subprocesos requeridos, un número determinado de ellos, será adjudicado a FUNTRAEV en las mismas condiciones que para quien resulte favorecido con la adjudicación del Contrato, hasta cumplir con el porcentaje acordado.

La Empresa, se compromete a sostener una planta mínima de quinientas diez (510) personas adscritas a la Subgerencia Operaciones de Aseo. Lo anterior indica que la administración de la Empresa es autónoma para decidir con respecto a las vacantes que se produzcan por encima de las quinientas diez (510) plazas en la planta de cargos, por retiro voluntario del trabajador, pensión por invalidez o jubilación o despido con justa causa.

Lo anterior significa que cuando se presenten algunas vacantes que reduzcan este mínimo, la Empresa se obliga a llenarlas. En caso de no darse cumplimiento a lo dispuesto, el Sindicato podrá ejercer las acciones judiciales pertinentes a fin de que se dé el respectivo cumplimiento, más la indemnización de perjuicios. (Las cuotas Sindicales respectivas).

Cuando se presente alguna vacante en las otras áreas, diferente de la Dirección Técnica y operativa, la Empresa, podrá o no reemplazar dichas vacantes o podrá suprimir dichos cargos.



La Empresa se compromete a reubicar en las vacantes que existan en la Subgerencia Operaciones de Aseo el personal de las otras áreas de la empresa, que con motivo de la implementación de la ley 142 del 11 de Julio de 1994 pudieren quedar cesantes.

**PARÁGRAFO :** La Empresa se abstendrá de solicitar al Ministerio de Trabajo autorizaciones de despidos colectivos para el personal amparado por esta Convención. Si así lo hiciere y los trabajadores que fueren despedidos por este motivo demandaren ante la justicia laboral, tal hecho se asimilará a despido injusto, para efectos de que se ordene su reintegro al trabajo o la indemnización, conforme en lo dispuesto en literal f) y el parágrafo primero de la Cláusula Octava (Estabilidad) de la Convención.

## **CLÁUSULA 13. DETENCIONES, ACCIDENTES E INCAPACIDADES**

**13.1. DETENCIONES:** La Empresa, se compromete a que el trabajador que fuere privado de su libertad en razón de un accidente de trabajo, por función sindical en cualquiera de sus manifestaciones, por la defensa de su integridad personal o la de su familia, en defensa de los bienes de la Empresa, por función laboral o sindical a él encomendada, por allanamiento de su casa, por batidas, salvo la comisión de delitos; le reconocerá el salario completo hasta por ciento diez (110) días.

Si la detención fuere superior y recobrar su libertad dentro del proceso sumarial será reintegrado inmediatamente a su trabajo.

Si dentro del proceso es sobreseído definitivamente o si fuere absuelto, la Empresa lo reintegrará inmediatamente a su trabajo sin ningún perjuicio legal o convencional para el trabajador y bastará presentar el certificado de libertad, así sea condicional, siempre y cuando provenga de autoridad competente.

Durante el término antes mencionado se entregará el salario en las fechas de pago existentes en la Empresa a la esposa (o), compañera (o), o familiar debidamente inscrito ante la Empresa o autorizado debidamente por el trabajador.



**PARÁGRAFO 1:** El reintegro al trabajador de que trata el punto anterior, se entiende que debe ser en las mismas condiciones y oficios que venía desempeñando el trabajador al momento de ser detenido, sin interrupción del contrato.

Los casos de detenciones de que trata la presente cláusula serán atendidos jurídicamente por la empresa en forma adecuada y oportuna.

La Empresa, se compromete a vincular al personal de conductores que no lo hubiere hecho, a partir de la firma de esta Convención a los servicios de una Casa Cárcel establecida en la ciudad de Medellín, seleccionada de común acuerdo entre las partes por cuenta y riesgo de la Empresa.

Así mismo, la Empresa, pagará la afiliación de los trabajadores vinculados como conductores, a la Casa Cárcel.

**13.2. ACCIDENTES DE TRABAJO:** La Empresa reconocerá como accidente de trabajo todo aquel que ocurra dentro, de la jornada laboral, con ocasión de sus funciones, sin intención o culpa del trabajador cuando éste se dirija por la vía del transporte utilizado ordinariamente, tres (3) horas antes y tres (3) horas después de la jornada. Si por causa de cualquier accidente de trabajo, el trabajador sufiere merma hasta el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral con la que se vinculó a la Empresa según certificación del médico de la entidad, la Empresa reconocerá una pensión de por vida consistente en el pago del ochenta y cinco por ciento (85%) del salario que el trabajador esté devengando al ocurrirle el accidente, dicha pensión se considerará en cualquier edad y tiempo de servicio.

**13.3. INCAPACIDADES:** El trabajador que cumpliera ocho (8) meses de incapacidades sin que el médico de la Entidad hubiere certificado pérdida del cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, podrá ser pensionado por la Empresa hasta por el ochenta y cinco por ciento (85%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios, siempre y cuando la incapacidad no provenga de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Cuando la incapacidad inferior al cincuenta por ciento (50%) provenga de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa podrá reconocer una



pensión de invalidez del ochenta y cinco por ciento (85%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

**PARÁGRAFO:** En todo accidente de trabajo que el trabajador sufiere, la Empresa le pagará la correspondiente indemnización según las tablas del Código Sustantivo del Trabajo, más el veinte por ciento (20%) de esta tabla. Si el trabajador fallece durante la incapacidad como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa, reconocerá una suma equivalente a treinta y tres (33) meses de salario devengado al momento del deceso sin perjuicio de las demás Cláusulas Convencionales.

**13.4. INCAPACIDAD TEMPORAL DE ORIGEN NO PROFESIONAL,** como la entidad de salud a la que se encuentra afiliado el trabajador no asume la prestación económica por los tres primeros días de un episodio continuo de incapacidad temporal de origen no profesional, la Empresa, le reconocerá el monto equivalente al 100% del ingreso básico del trabajador incapacitado, o sea los tres (3) primeros días de incapacidad. Cuando el episodio de incapacidad temporal de origen no profesional sea mayor a tres (3) días continuos, la Empresa, reconocerá al trabajador legalmente incapacitado por la entidad de salud que le corresponda, el 100% de su último ingreso básico antes del comienzo de la incapacidad y la prestación económica que por esta causa asuma dicha entidad de salud.

#### **CLÁUSULA 14. PERIODO DE PRUEBA**

Los contratos de trabajo de las personas que se vinculen a la Empresa, tendrán un período de prueba de dos (2) meses.

#### **CLÁUSULA 15. PERMISOS REMUNERADOS.**

La Empresa otorgará a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados:

a. En caso de muerte del cónyuge o compañera (o) permanente del trabajador, tres (3) días hábiles. En caso de que el trabajador no esté legalmente separado se otorgará este permiso por una sola vez.

b. En caso de Muerte de los padres, hijos (legítimos, naturales o adoptivos), tres (3) días hábiles.

c. En caso de Muerte de hermano, o de nacimiento de un hijo, o de aborto, habidos con la cónyuge o compañera permanente, Dos (2) días hábiles.

**PARAGRAFO:** Con la Expedición de la Ley 1635 de 2013, se reglamentó la licencia por luto para los servidores públicos, Artículo 1º.: “En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles”.

d. En caso de grave enfermedad del cónyuge, hijos, padre o madre: Tres 3 días hábiles.

e. Por muerte de un compañero de trabajo, el tiempo necesario para asistir a las exequias, siempre y cuando las circunstancias lo permitan.

f. Igualmente concederá un (1) día de permiso remunerado a los conductores para la renovación de la correspondiente licencia de conducción.

**PARÁGRAFO 1.** Estos permisos serán ampliados hasta por dos (2) días más, si la calamidad ocurre fuera del Área Metropolitana.

**PARÁGRAFO 2.** La Empresa, se compromete a conceder permisos de dos (2) horas diarias remuneradas a aquellos trabajadores que cursen estudios de bachillerato, universitarios y/o de carácter técnico y demuestren necesidad para ello, siempre y cuando el horario de estudio sea dentro de la jornada de trabajo.

## **CLÁUSULA 16. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

La Empresa, se compromete a que en ninguna de las secciones que la conforman habrá jornada ordinaria de trabajo mayor de ocho (8) horas diarias.



**PARÁGRAFO 1:** Los descansos compensatorios serán acumulables si el trabajador lo desea, siempre y cuando no pasen de tres (3) días y hará uso de ellos cuando lo solicite con una antelación de 24 (Veinticuatro) horas, teniéndose en cuenta la necesidad de la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** La Empresa se compromete a incrementar en un diez por ciento (10%) a partir de la firma de la presente Convención, el porcentaje legal por jornada ordinaria nocturna.

**PARÁGRAFO 3:** Antes PARAGRAFO CUARTO derogado por Laudo Arbitral de Febrero 15 de 1994.

## **CLÁUSULA 17. RECOLECCIÓN DOMICILIARIA**

La recolección domiciliaria de residuos sólidos se seguirá rigiendo en la Empresa, por el sistema de tareas sin exceder de ocho (8) horas diarias. El trabajador cumplirá con su obligación laboral diaria, cuando cumpla la correría, o las ocho (8) horas de trabajo según los horarios establecidos.

**PARÁGRAFO:** El Sindicato, pasará a la Empresa un listado de correrías que según su concepto sean demasiado cortas y las que tengan un exceso de recorrido, tanto de los carros recolectores de residuos sólidos, como el personal vinculado al barrido manual de las calles. Una vez obtenida la información, la Empresa, previa constatación de que estas circunstancias son reales, procederá a reorganizarlas a las necesidades del servicio, dando cumplimiento a los Manuales de Rutas y correrías. La Empresa no retirará de su correría sin causa que lo justifique, a ningún trabajador.

## **CAPITULO III. SERVICIOS CONVENCIONALES**

### **CLÁUSULA 18. SERVICIO DE TRANSPORTE POR CALAMIDAD**



La Empresa, se compromete a prestar a sus trabajadores el servicio de transporte en ambulancia, en el evento de calamidad doméstica, o en caso de entierro del trabajador o de los familiares inscritos en la Empresa. El servicio de transporte se prestará en el bus de la Empresa u otro tipo de vehículo o reembolsará al trabajador el costo del servicio, previa presentación de la factura o documento equivalente a ella, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la prestación del servicio. En los eventos anteriores el trabajador debe presentar a la Empresa los certificados pertinentes que acrediten la necesidad del servicio.

## **CLÁUSULA 19. SERVICIO DE SALUD**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa reconocerá a sus trabajadores los servicios de hospitalización, cirugía, especialistas, farmacia, laboratorio e imagenología, que sean indicados por los médicos de la entidad a la que se encuentren afiliados, pero que no sean cubiertos por la misma u otra entidad y que sean necesarios para la recuperación o conservación de la salud y su capacidad reproductiva, con la tecnología disponible en la Ciudad de Medellín.

La Empresa reconocerá a los trabajadores los copagos que deban efectuar a la entidad de salud a la que se encuentren afiliados, por concepto de los servicios de salud que reciba cualquiera de los miembros del grupo familiar definido en la Cláusula 23 debidamente acreditados como tales ante la Empresa y ante la entidad de salud correspondiente y que no sean asumidos por otra entidad.

La Empresa velará por una óptima prestación de los servicios de salud para los trabajadores y su núcleo familiar.

PARAGRAFO 1: En el evento en que el trabajador o cualquiera de los miembros de su grupo familiar, no fuere atendido por la entidad de salud que le corresponda, por causas atribuibles a la Empresa éste podrá acudir a otro Centro Asistencial y la Empresa le reconocerá el 100% de las tarifas pactadas con la entidad de salud que para el efecto tenga prevista la misma Empresa.

PARAGRAFO 2: La Empresa garantizará a sus trabajadores y sus respectivos familiares, los siguientes servicios odontológicos: Exodoncia, Endodoncia,

Profilaxis, Odontología operatoria, Periodoncia, Radiología y Cirugía Odontológica. Los anteriores servicios adicionales no incluyen alta cirugía ni otros procedimientos especializados no especificados

Los servicios de Radiología y Cirugía Odontológica no serán reconocidos para los trabajadores cuyo salario mensual básico sea superior a 1.6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

**PARÁGRAFO 3:** En el evento en que los trabajadores no tuvieren el servicio odontológico legal y convencional por cualquier circunstancia imputable a la Empresa, ésta contará con un plazo de sesenta (60) días para remediar esta situación. A partir de dicho plazo la Empresa reconocerá, previa presentación y aprobación de la factura por la dependencia encargada, el 100% de los gastos que haga el trabajador por este concepto.

**PARAGRAFO 4:** La Empresa reconocerá a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para los trabajadores privados en Colombia, la diferencia o el excedente del valor de la cuota moderadora de Rango 1, si por causa imputable a la Empresa o a la EPS, ésta subiere de rango.

## **CLÁUSULA 20. SERVICIOS DE MATERNIDAD**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa se compromete a exigir a la entidad de salud a la que se encuentren afiliados la mayoría de los trabajadores, la prestación de servicios de maternidad en pensionados del Hospital San Vicente de Paul, Clínica El Prado y Clínica El Rosario u otras entidades de su red de servicios, que brinden similares condiciones de atención y hotelería. En todo caso, el servicio de hospitalización no podrá ser en habitación múltiple, o sea, de más de dos (2) pacientes, evento en el cual, la Empresa pagará a la entidad de salud respectiva el excedente necesario.

**PARÁGRAFO 1:** En los casos previstos en el inciso anterior y por motivos de urgencia acreditada con certificación médica, la esposa(o) o compañera(o)

permanente del trabajador que obtuviere la asistencia quirúrgica en centros asistenciales diferentes a la entidad de salud que le corresponda y que no sea asumida por ésta, la Empresa reconocerá el pago de tales servicios, hasta el 100% de las tarifas pactadas que para el efecto tenga prevista la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** La Empresa, pagará las ecografías y demás exámenes que el médico de la entidad de salud correspondiente determine y que no sea de obligatorio reconocimiento por parte de la misma entidad.

## **CLÁUSULA 21. SERVICIOS ASISTENCIALES URGENTES FUERA DEL ÁREA DE MEDELLÍN.**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa, previa comprobación de la urgencia y necesidad que se haya presentado en caso de servicios asistenciales recibidos por un trabajador fuera de la ciudad de Medellín, hará los reconocimientos monetarios que no haga la entidad de salud a la que esté afiliado el trabajador y por un valor equivalente al 100% de las tarifas pactadas con la entidad de salud que para el caso particular tenga previsto la Empresa.

## **CLÁUSULA 22. SERVICIO DE AMBULANCIA**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa contratará para sus trabajadores y sus familiares definidos en la Cláusula 23, un servicio de ambulancia oportuno y funcional, dentro de la ciudad de Medellín y su área Metropolitana, para que sea prestado únicamente cuando las circunstancias de salud así lo requiera y cuando el servicio no sea brindado por la entidad de salud a la que éste, se encuentre afiliado.

Si por cualquier circunstancia atribuible a la Empresa o a la entidad contratada para tal fin, el servicio solicitado no sea prestado, el trabajador podrá contratarlo directamente y la Empresa le reconocerá el 100% de las tarifas pactadas por la entidad, que para el caso particular tenga prevista la Empresa.

Para el efecto, la Sección de Seguridad Social de la Empresa o quien haga sus



veces, establecerá y divulgará las condiciones y procedimientos generales para la contratación y prestación del servicio.

### **CLÁUSULA 23. FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa reconocerá como familiares de los trabajadores casados y solteros: la madre, el padre, la (él) esposa (o), o compañera (o) permanente y todos los hijos legalmente reconocidos que sean menores de dieciocho (18) años o menores de veinticinco (25) años con dedicación exclusiva a estudios formales de tiempo completo y los discapacitados de cualquier edad. A los trabajadores solteros se les reconocerá también a los hermanos solteros menores de dieciocho (18) años o menores de veinticinco (25) años con dedicación exclusiva a estudios formales de tiempo completo y los discapacitados de cualquier edad.

El trabajador debe acreditar que los familiares indicados en el párrafo anterior, dependen económicamente del trabajador (a excepción del cónyuge, compañera (o) permanente), deben de estar debidamente acreditados como tales ante la Empresa y ante las entidades que les presten los servicios legales y convencionales de salud, no deben ser beneficiarios de los mismos servicios por parte de otros familiares o entidades y deben demostrar su supervivencia cuando la Empresa lo requiera.

### **CLÁUSULA 24. SERVICIOS DE PRÉSTAMO DE EQUIPOS ORTOPÉDICOS**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998, la Empresa suministrará a los trabajadores y sus familiares definidos en la Cláusula 23, en calidad de préstamo, implementos ortopédicos tales como: Muletas, sillas de ruedas, cuellos ortopédicos, etc., cuando sean ordenados por el Médico tratante de la EPS a la que se encuentren afiliados y no sean suministrados por la misma u otra entidad.

### **CLÁUSULA 25. SERVICIOS DE SALUD PREVENTIVA**

La Empresa, se comprometen a incrementar los programas de Salud Preventiva que actualmente viene desarrollando.

## CLÁUSULA 26. SERVICIOS DE TRANSPORTE DE PERSONAL Y MATERIALES

### 26.1. TRANSPORTE DE PERSONAL

La Empresa, se compromete a transportar a los trabajadores que laboran en el servicio nocturno, de sus frentes de trabajo al lugar más cercano a su residencia. Este servicio de transporte se prestará en el bus de propiedad de la Empresa o en su defecto a través de la empresa de transporte particular con la cual se tiene contrato y en el caso de que se establezcan turnos de trabajo de las ocho (8) de la noche a las seis (6) de la mañana.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa se compromete a que cuando existan problemas de transporte por alteración del orden público o paro debidamente comprobado, a diseñar ruta y localizar sitios para transportar a los trabajadores antes y después de la jornada de trabajo, siempre y cuando persista la anormalidad.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa pagará un auxilio especial de transporte, equivalente a un salario mínimo legal vigente en Colombia, a los trabajadores (as) que padezcan discapacidad parcial y no puedan trasladarse por sí mismos al lugar de trabajo. Este pago cubrirá el transporte del lugar de su residencia a la Empresa y viceversa. Dicho auxilio será para aquellos trabajadores que no reciban subsidio de transporte de acuerdo a las normas convencionales. Si recibe subsidio de transporte convencional, el auxilio será del 80% del salario mínimo legal vigente en Colombia. Este auxilio no constituye salario y se pagará mensualmente y se liquidará en el primer pago de cada mes.

**26.2. TRANSPORTE DE MATERIALES:** Los servicios de trasteo y acarreo de materiales que ha venido prestando la Empresa a sus trabajadores, los continuará prestando en forma eficiente y oportuna, a través de la Subgerencia Operaciones de Aseo, con sus respectivos conductores pagados por ésta. Este servicio será exclusivamente para las necesidades propias de la solución de vivienda del trabajador. En el evento de que la Empresa no pueda suministrar este servicio le reconocerá al trabajador el valor de éstos servicios, según los valores del mercado prestado por transportadores particulares.

## CAPITULO IV. PENSIONES Y JUBILACIONES

### CLÁUSULA 27. JUBILACIONES Y PENSIONES

Literal a. La Empresa se compromete a otorgar el beneficio de jubilación a los trabajadores que se encuentren en las siguientes condiciones:

a.1. El trabajador que cumpla veintiún (21) años de servicios continuos o discontinuos en la empresa se les concederá una pensión de jubilación equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del salario promedio devengado en el último año de servicios.

a.2. El trabajador que cumpla veinticuatro (24) años de servicios continuos o discontinuos en la Empresa, teniendo en cuenta dentro de este tiempo los servicios prestados a otras entidades del orden municipal o departamental, se le concederá una pensión de jubilación equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del promedio de salario en el último año de servicios.

a.3. El trabajador que cumpla veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos en la Empresa, teniendo en cuenta dentro de este tiempo, el tiempo trabajado en entidades de orden municipal o departamental y cincuenta (50) años de edad, se les concederá una pensión de jubilación equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del promedio del salario devengado en el último año de servicios.

**Literal b.** A los trabajadores que por Ley tengan derecho a la jubilación, se les concederá tal derecho de acuerdo a un listado compuesto por diez (10) aspirantes que pasará el Sindicato a la oficina de Gestión de Talento Humano, cada seis (6) meses, contados a partir de la firma de la presente Convención.

**Literal c.** Si al momento del fallecimiento de un trabajador, éste llevara quince (15) años o más de servicios continuos en la Empresa, se le reconocerá la pensión hereditaria a la esposa (o) o compañera (o) permanente siempre y cuando la

muerte se produzca por accidente de trabajo o en razón de sus funciones; la pensión será vitalicia.

**Literal d.** A los que realicen funciones de soldadores actualmente, que hayan laborado más de diez (10) años en este oficio en la Empresa, se les contabilizará para efectos de la pensión de jubilación dieciocho (18) meses por cada uno de los años trabajados en el oficio.

**Literal e.** A los que realicen funciones como operadores de barredoras vinculados actualmente y que hayan laborado más de diez (10) años, en este oficio en la Empresa, se les contabilizará para efectos de la pensión de jubilación, catorce (14) meses por cada año de servicios trabajados en el oficio.

**Literal f.** La Empresa se compromete a conceder el beneficio de jubilación a los trabajadores que tengan derecho a éste, inmediatamente sean cumplidos los requisitos de tiempo y edad, según el numeral 3 del Acta de Acuerdos sobre la convención 2005-2008.

**Literal g.** El trabajador vinculado que cumpla 15 o más años de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y 55 años de edad, durante la vigencia de la convención colectiva presentará a la empresa una comunicación escrita en un período no superior a 60 días al cumplimiento de los requisitos que se señalan, por medio de la cual solicita el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, en la cuantía del 80% del promedio del salario devengado en el último año de servicio.

Recibida la comunicación y verificados los requisitos establecidos para acceder a la respectiva pensión, la empresa dejará constancia de la obligación del pensionado de entregar a la empresa los documentos necesarios para el trámite de la pensión ante la entidad de seguridad social correspondiente, afiliará al pensionado a la seguridad social en los términos de ley, reconocerá y pagará la pensión hasta que la respectiva entidad de seguridad social asuma la pensión de vejez por haberse cumplido con los requisitos de edad y el tiempo de servicios, así como su obligación de reconocer y pagar al pensionado únicamente el mayor valor que le corresponda entre la pensión que le venía reconociendo y la pensión

que reconozca la respectiva entidad de seguridad social. Reconocida la pensión e iniciado el pago de la misma por parte de la entidad de seguridad social respectiva, el pensionado por la empresa reconocerá a la empresa la parte de la retroactividad de la pensión que la entidad de seguridad social reconozca.

**Literal h:** El trabajador vinculado que cumpla 10 o más años de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y 60 años de edad durante la vigencia de la convención colectiva presentará a la empresa una comunicación escrita en un período no superior a 60 días al cumplimiento de los requisitos que se señalan, por medio de la cual solicita el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, equivalente al 80% del promedio del salario devengado en el último año de servicio.

Recibida la comunicación y verificados los requisitos establecidos para acceder a la respectiva pensión la empresa dejará constancia de la obligación del pensionado de entregar a la empresa los documentos necesarios para el trámite de la pensión ante la entidad de seguridad social correspondiente, afiliará al pensionado a la seguridad social en los términos de ley, reconocerá y pagará la pensión hasta que la respectiva entidad de seguridad social asuma la pensión de vejez por haberse cumplido con los requisitos de edad y el tiempo de servicios, así como su obligación de reconocer y pagar al pensionado únicamente el mayor valor que le corresponda entre la pensión que le venía reconociendo y la pensión que reconozca la respectiva entidad de seguridad social. Reconocida la pensión e iniciado el pago de la misma por parte de la entidad de seguridad social respectiva, el pensionado por la empresa reconocerá a la empresa la parte de la retroactividad de la pensión que la entidad de seguridad social reconozca.

**PARÁGRAFO 1:** A las viudas de los pensionados, según los literales (a.1 y a.2), se les concederá una sustitución vitalicia en los términos de la ley. A los hijos del pensionado fallecido se les sustituirá hasta que tenga la mayoría de edad, si están estudiando hasta que cumplan veinticinco (25) años; si son incapacitados físicos permanentes se les sustituye de manera vitalicia la pensión.

**PARÁGRAFO 2:** La actual cláusula continuará vigente para los trabajadores vinculados a la firma de la presente Convención y para aquellos trabajadores que.

que reconozca la respectiva entidad de seguridad social. Reconocida la pensión e iniciado el pago de la misma por parte de la entidad de seguridad social respectiva, el pensionado por la empresa reconocerá a la empresa la parte de la retroactividad de la pensión que la entidad de seguridad social reconozca.

**Literal h:** El trabajador vinculado que cumpla 10 o más años de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y 60 años de edad durante la vigencia de la convención colectiva presentará a la empresa una comunicación escrita en un período no superior a 60 días al cumplimiento de los requisitos que se señalan, por medio de la cual solicita el reconocimiento y pago de la pensión de jubilación, equivalente al 80% del promedio del salario devengado en el último año de servicio.

Recibida la comunicación y verificados los requisitos establecidos para acceder a la respectiva pensión la empresa dejará constancia de la obligación del pensionado de entregar a la empresa los documentos necesarios para el trámite de la pensión ante la entidad de seguridad social correspondiente, afiliará al pensionado a la seguridad social en los términos de ley, reconocerá y pagará la pensión hasta que la respectiva entidad de seguridad social asuma la pensión de vejez por haberse cumplido con los requisitos de edad y el tiempo de servicios, así como su obligación de reconocer y pagar al pensionado únicamente el mayor valor que le corresponda entre la pensión que le venía reconociendo y la pensión que reconozca la respectiva entidad de seguridad social. Reconocida la pensión e iniciado el pago de la misma por parte de la entidad de seguridad social respectiva, el pensionado por la empresa reconocerá a la empresa la parte de la retroactividad de la pensión que la entidad de seguridad social reconozca.

**PARÁGRAFO 1:** A las viudas de los pensionados, según los literales (a.1 y a.2), se les concederá una sustitución vitalicia en los términos de la ley. A los hijos del pensionado fallecido se les sustituirá hasta que tenga la mayoría de edad, si están estudiando hasta que cumplan veinticinco (25) años; si son incapacitados físicos permanentes se les sustituye de manera vitalicia la pensión.

**PARÁGRAFO 2:** La actual cláusula continuará vigente para los trabajadores vinculados a la firma de la presente Convención y para aquellos trabajadores que.

tengan actualmente procesos judiciales, quienes en caso de ordenarse su reintegro al trabajo se entiende que su contrato no ha tenido solución de continuidad.

**PARÁGRAFO 3:** Los trabajadores que ingresen al servicio de la Empresa a partir del 19 de abril de 1995, se someterán al régimen de la Ley 100 de 1993 (Seguridad Social). Así mismo, continuarán dentro del régimen de Seguridad Social previsto en la Ley 100 de 1993, normas complementarias o sustitutivas, las personas que a la fecha de la firma de la Convención (1997-1999) no sean beneficiarios de ésta y que por cualquier razón puedan llegar a serlo.

## **CAPITULO V. PROGRAMAS CONVENCIONALES**

### **CLÁUSULA 28. PRESTAMOS PARA TEXTOS E IMPLEMENTOS DE ESTUDIO**

Para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020), el monto para préstamos destinados a la adquisición de textos e implementos de estudio será de un millón seiscientos ochenta y cinco mil cuatrocientos noventa pesos (\$1.685.490), conservando la reglamentación existente, para jardín, preescolar, primaria, bachillerato, carreras medias, universitarias y especializaciones durante el primer año de vigencia. Para los siguientes años de vigencia de la Convención, las cuantías de los préstamos se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior. Lo anterior, se hará extensivo a los trabajadores que estén estudiando y dicho préstamo se incrementará en un treinta por ciento (30%). Todos los préstamos antes mencionados serán sin intereses.

### **CLÁUSULA 29. EDUCACIÓN (ÚTILES ESCOLARES Y BECAS)**

29.1. Útiles escolares: Para la entrega de útiles escolares, la Empresa asignará para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020) un aporte de Ciento Once Mil Seiscientos Diecisiete Pesos (\$111.617), consistente en bono para compra de útiles escolares en algún almacén de cadena y lo entregará a los



trabajadores en el mes de enero de cada año de vigencia de la presente convención, por cada hijo que se encuentre estudiando y debidamente matriculado.

La cobertura de este reconocimiento incluye desde jardín y preescolar en adelante, previa comprobación de matrícula en establecimiento educativo aprobado por las autoridades competentes. En el caso de que no se pueda contratar el despacho del bono escolar con un almacén de cadena, se consignará el valor correspondiente en la cuenta de nómina del trabajador. Para los siguientes años de vigencia de la Convención, las cuantías de los bonos se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Los reconocimientos para útiles y becas, se harán extensivos a los trabajadores que estén estudiando.

29.2. Becas: La Empresa asignará para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020), una partida de Cuatrocientos Cuarenta Y Siete Millones Cincuenta Y Cuatro Mil Setecientos Noventa Y Cinco Pesos (\$447.054.795) y para los años siguientes, el reconocimiento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Las becas para bachillerato y carreras tecnológicas y técnicas serán para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020) de Seiscientos Trece Mil Cuatrocientos Treinta Pesos (\$613.430) y para los años siguientes, el reconocimiento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Las becas para universidad, para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020) serán de Quinientos Noventa Y Nueve Mil Doscientos Ochenta Y Seis Pesos (\$599.286) y para los años siguientes, el reconocimiento se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.





Niños Especiales: Dentro del fondo de becas para preescolar, primaria y secundaria establecido en esta cláusula, se tendrán en cuenta los hijos de los trabajadores que presenten constancia médica de la respectiva EPS de que sean niños especiales, dada su condición de salud. La adjudicación y el valor de las becas de los niños especiales se reglamentaran de común acuerdo entre la empresa y la organización sindical.

Acuerdos convención colectiva 2005-2008, Numeral 12

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa, se compromete, cada año, a financiar los estudios tecnológicos o universitarios a los hijos de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que obtengan los diez (10) mejores puntajes del ICFES., de conformidad con la reglamentación que se expida para tal fin. Igualmente, financiará hasta veinte (20) cupos, en cursos de sistemas en centros de reconocida idoneidad para los trabajadores y su grupo familiar, de conformidad con la reglamentación que se expida para tal fin.

**PARAGRAFO 2:** En los próximos sesenta (60) días, la Empresa y el Sindicato revisarán la reglamentación existente en el Comité de Educación.

### **CLÁUSULA 30. PROGRAMAS DE CAPACITACION**

Las capacitaciones para los trabajadores y sus familiares serán programadas por la Caja de Compensación Familiar a la que estén afiliados los trabajadores. La Empresa programará cursos de capacitación técnica, los cuales serán teóricos - prácticos y dictados por personal especializado en la materia que a juicio del Comité se requiera. También fomentará cursos de alfabetización hasta el quinto grado de primaria para sus trabajadores.

**PARÁGRAFO 1:** El Comité de Bienestar laboral y el área de Formación y Desarrollo Humano de la Empresa serán los competentes para reglamentar las capacitaciones técnicas y cursos de actualización.

**PARAGRAFO 2:** La Empresa, se compromete a capacitar en el SENA o en su defecto en una entidad especializada en conducción, a 20 trabajadores por cada año de

vigencia de la convención, dichos trabajadores se tendrán en cuenta para posteriores ascensos.

**PARAGRAFO 3:** La Empresa, se compromete a dar una formación completa (Teórico-práctica) en una entidad especializada en Mecánica Diesel a los trabajadores del área de Mantenimiento, con la finalidad de dar un mantenimiento adecuado al parque automotor.

### **CLÁUSULA 31. PROGRAMAS DE RECREACIÓN Y DEPORTES**

La Empresa, efectuará programas de recreación para todos sus trabajadores y sus familias. Estos programas se harán en forma periódica.

**CLAUSULA 31.1. DIA DE LA FAMILIA.** La Empresa celebrará el día del trabajador, en el último trimestre del año, el cual será remunerado y se pagará y disfrutará con el periodo de vacaciones. Además, La Empresa en coordinación con el Sindicato organizará una jornada recreativa, cultural y deportiva para su conmemoración.

### **CLAUSULA 31.2. DIA DE LA MUJER Y DIA DE LA NO VIOLENCIA**

La Empresa otorgará permiso a todas las mujeres beneficiarias de la presente convención colectiva de trabajo, que deseen asistir a las actividades culturales programadas por el Sindicato para celebrar el día de la mujer, el 8 de marzo y el día de la no violencia contra la mujer, el 24 de noviembre.

La Empresa podrá otorgar al Sindicato, cada mes, seis permisos sindicales a seis trabajadoras para realización de reuniones y actividades del comité de la mujer existente en la organización sindical, siempre y cuando existan eventos que lo ameriten.

### **CLAUSULA 31.3. PRIMERAS COMUNIONES**

La Empresa celebrará cada año en el mes de diciembre, las primeras comuniones de los hijos de los trabajadores, pensionados y jubilados. Los vestidos (incluye zapatos), serán seleccionados por el comité de calidad y el lugar para la ceremonia



y el agasajo será escogido entre la Empresa y el Sindicato.

Para los hijos de aquellos trabajadores que profesen otra religión diferente a la católica, la Empresa se compromete, en el mes de diciembre a reconocer el vestido (incluyendo zapatos), previa constancia expedida por la iglesia respectiva.

## **CLÁUSULA 32. REGLAMENTO DE VIVIENDA.**

La Empresa deberá adoptar el estatuto básico con el objeto de establecer las políticas y parámetros que rijan los créditos de Vivienda para los Trabajadores Oficiales de la Empresa, destinados al mejoramiento de su calidad de vida.

Para todos los efectos, La Empresa, atenderá todos los requisitos, disposiciones e instrucciones contenidas en la convención colectiva de trabajo, vigentes y relacionadas con la adjudicación de créditos para vivienda, comité de vivienda, cesantías y demás asuntos que se pacten sobre la materia.

**32.1. APORTES.** Los aportes destinados por la Empresa para los préstamos de Vivienda, se constituyen dentro de un rubro reservado a la solución de los problemas relacionados con la vivienda exclusivamente de los Trabajadores Oficiales de la Institución, en procura del mejoramiento de su calidad de vida.

El presupuesto de la Empresa para el año 2018, para los nuevos préstamos de vivienda será de \$1.236.871.389, por lo que no constituye un fondo rotatorio de vivienda sino un presupuesto de suma fija. Para los años siguientes de vigencia de la convención, la cuantía del presupuesto para nuevos préstamos se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior, siempre y cuando las circunstancias financieras de la Empresa permitan reajustar esta partida.

Dichos préstamos se harán prioritariamente a los trabajadores que carecen de vivienda y que reúnan los requisitos establecidos en la reglamentación interna de vivienda. La Empresa y el Sindicato se comprometen a realizar las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan acceder a los subsidios de vivienda

que otorga el Gobierno Nacional, si les fuere aplicable dicho subsidio.

**32.2. OBJETO DE LOS PRESTAMOS.** El objeto de los préstamos de Vivienda será el de contribuir a la satisfacción de la necesidad de vivienda de sus Trabajadores Oficiales, en desarrollo del presente objeto, la Empresa podrá otorgar préstamos de vivienda a sus Trabajadores Oficiales destinados así:

- a. Compra de única vivienda, destinada exclusivamente para ser habitada por el beneficiario. La circunstancia de que el inmueble que se va a adquirir esté gravado con hipoteca, no será impedimento para el otorgamiento del crédito, siempre que con el valor de este se cancele en su totalidad la misma.
- b. Construcción de única vivienda en lote de terreno, terraza o plancha reglamentada como propiedad horizontal.
- c. Mejoras, terminación, ampliación o reparación de vivienda, siempre y cuando el beneficiario resida en ella.
- d. Cancelación a deuda hipotecaria que provenga de la compra de la única vivienda del trabajador, de su cónyuge, compañera (o) permanente, o padres del trabajador soltero, siempre y cuando resida en ella.
- e. Para permuta o cambio de la única vivienda, en la que habite el solicitante del crédito cuando ya se posea una vivienda, con el fin de mejorar o subsanar una situación, siempre y cuando se demuestre la venta de la propiedad que posee y para tal efecto el valor de la venta del inmueble, deberá hacer parte del valor de adquisición de la nueva propiedad.

Para la aplicación de los literales b, c, d y e. Será requisito indispensable que el inmueble sea de propiedad del trabajador solicitante, su cónyuge, compañero (a) permanente o padres del trabajador soltero. Para construir en lote o terraza, se debe presentar permiso del Curador y planos aprobados.

**PARAGRAFO:** Para la aplicación del literal a, el aspirante a ser beneficiario del préstamo podrá solicitar para adquirir la cuota parte de la propiedad que en común corresponde al otro cónyuge, compañero o compañera permanente, comprobando mediante sentencia judicial la separación de bienes. En este caso se otorgará préstamo hasta por el 50% del avalúo comercial del inmueble, siempre y cuando el solicitante cumpla con los demás requisitos descritos en este



reglamento.

Los solteros pueden aspirar a ser beneficiarios, aún sin tener personas a cargo, por cualquiera que sea la destinación, siempre y cuando se encuentren dentro de los criterios definidos en este reglamento.

**32.3. DESTINATARIO.** El Fondo de Vivienda de la Empresa está destinado exclusivamente a beneficiar a los Trabajadores Oficiales de la Empresa que reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento.

**32.4. APROPIACIONES PRESUPUESTALES.** Las apropiaciones presupuestales para los préstamos de Vivienda para los Trabajadores Oficiales de la Empresa, estarán constituidas así:

- a. Por las apropiaciones que por Acuerdo Convencional haga la Empresa.
- b. Por las adiciones y traslados autorizados para tal efecto, por el Gerente .
- c. Las demás asignadas por Ley o acto administrativo

**32.5. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL.** El presupuesto establecido para los préstamos de Vivienda, será distribuido acorde con cada uno de los fines en la siguiente proporción:

- a. Compra o construcción para primera y única vivienda : 70% del presupuesto
- b. Para cambio de vivienda o Reubicación: 15%
- c. Mejoras, terminación, ampliación o reparación de vivienda : 10% del presupuesto.
- d. Deuda hipotecaria proveniente de la compra: 5% del presupuesto.

**Parágrafo:** Los recursos no utilizados en cualquiera de los porcentajes establecidos en el presente artículo, se podrán adicionar a otra modalidad de préstamo si se requiere.

**32.6. DEL MONTO DE LOS PRESTAMOS.** El monto de los préstamos a conceder se determinará por la capacidad de endeudamiento del solicitante, la cual en ningún caso podrá exceder el 50% del salario básico mensual previa deducción de las

retenciones legales y otros conceptos que por alguna deuda comprometan su salario.

El monto máximo de préstamos, por cualquier concepto, que la empresa prestará Trabajadores Oficiales se sujetará a los siguientes toques:

- a. Para compra o construcción de primera y única vivienda, hasta el 50% de la capacidad de endeudamiento sin que exceda el tope de 160 salarios mínimos legales mensuales vigentes, al momento de la aprobación del crédito.
- b. Para cambio de vivienda o Reubicación, hasta el 50% de la capacidad de endeudamiento sin que exceda el tope de 80 salarios mínimos legales mensuales vigentes, al momento de la aprobación del crédito.
- c. Mejoras, terminación, ampliación o reparación de vivienda y para deuda hipotecaria proveniente de la compra hasta el 50% de la capacidad de endeudamiento sin que exceda el tope de 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes, al momento de la aprobación del crédito.

**32.7. DE LOS SUBSIDIOS OTORGADOS POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR U OTROS QUE OTORQUE EL GOBIERNO.** Los peticionarios de préstamo de vivienda que reúnan los requisitos exigidos en este reglamento así como los exigidos por la Caja de Compensación u otra Entidad, que otorgue subsidios para los diferentes conceptos de vivienda contemplados en esta norma, serán remitidos por la Empresa con la finalidad de que tengan la posibilidad de salir beneficiados con dicho auxilio y en tal eventualidad podrá el trabajador optar por disminuir el valor del préstamo o en su defecto disponer de mayor cuantía para la destinación que le haya sido aprobada.

**Parágrafo 1:** Si como consecuencia de la adjudicación de subsidios a los beneficiarios de préstamos, se originan remanentes en los aportes de vivienda, éstos serán adjudicados por el comité bajo los parámetros definidos en el presente reglamento.

**Parágrafo 2:** Será potestativo del trabajador esperar el beneficio del subsidio anotado o en su defecto hacer uso inmediato del préstamo aprobado. En el primer caso, la Empresa dará espera para hacer uso del crédito, hasta tanto se le notifique

la decisión al respecto por la Entidad de aprobación o no de dicho auxilio.

**32.8. REQUISITOS.** Trabajadores Oficiales que aspiren a ser beneficiarios del préstamo de vivienda, deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a.** Tiempo de vinculación a la Empresa no inferior a dos años (2) continuos o discontinuos.
- b.** No poseer casa propia el funcionario, su cónyuge o su compañero (a) permanente, ni ser propietario de finca (s) rural (es) o de recreo, excepto de que se trate de un derecho proindiviso o que el objeto del préstamo esté acorde con lo expresado en el literal e del artículo segundo, de la presente Resolución.
- c.** Presentar solicitud en el formulario oficial que sea suministrado por la Empresa.
- d.** Tener capacidad de pago, teniendo en cuenta que las retenciones no superen el 50% de sus ingresos, de acuerdo a lo establecido convencionalmente.

**32.9. INTERESES.** Los préstamos otorgados por el rubro presupuestal de Vivienda de la Empresa se sujetarán a las siguientes tasas de interés:

- a.** Para los Trabajadores que devenguen menos de 1.6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, los préstamos tendrán un interés efectivo anual equivalente al 4% E.A. sobre el monto de la deuda vigente
- b.** Para los Trabajadores que devenguen igual o más de 1.6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, se les aplicará una tasa de interés efectivo anual equivalente al 6% E.A. sobre el monto de la deuda vigente

**32.10. PLAZOS.** Los plazos para la cancelación de los préstamos otorgados se definirán así:

- a.** Para compra o construcción de primera y única vivienda: Los Trabajadores Oficiales que devenguen menos de 1.6 salarios mínimos en la Empresa, los pagos de los préstamos podrán extenderse hasta veinte (20) años; Para los Trabajadores Oficiales que devenguen igual o más de 1.6 salarios mínimos en la Empresa, se concederá un plazo máximo de 15 años

**b.** para cambio de vivienda o Reubicación: Los Trabajadores Oficiales que devenguen menos de 1.6 salarios mínimos en la Empresa, los pagos de los préstamos podrán extenderse hasta quince (15) años; Para los Trabajadores Oficiales que devenguen igual o más de 1.6 salarios mínimos en la Empresa, se concederá un plazo máximo de diez (10) años.

**c.** Para mejoras, terminación, ampliación o reparación de vivienda y para deuda hipotecaria proveniente de la compra se concede un plazo hasta 10 años.

**32.11. ENTREGA DEL PRÉSTAMO.** El valor del préstamo autorizado solo podrá entregarse cuando el interesado entregue con destino a la Empresa, escritura pública debidamente registrada en la cual aparezca la constitución de la respectiva garantía hipotecaria a favor de la Empresa.

**32.12. PLAZO.** Los beneficiarios del programa de la Vivienda de la Empresa, deben hacer uso del préstamo dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que les sea aprobado. Si vencido el plazo concedido en el presente artículo el beneficiario no ha hecho efectivo el crédito, su adjudicación se rechaza y el comité podrá disponer de las sumas respectivas para atender otras solicitudes, siempre que el interesado no haya presentado solicitud de prórroga; se exceptúan los beneficiarios del subsidio según lo estipulado en el párrafo segundo del artículo 7º del Reglamento, a quienes se les podrá conceder plazo hasta tanto se les notifique sobre la decisión de aprobación.

**PARAGRAFO 1:** En casos excepcionales por concepto de índole jurídico, técnico o por dificultades en la consecución de la vivienda, el comité de vivienda o su presidente, podrá a su criterio y de acuerdo al estudio que haga de cada caso en particular, prorrogar por el tiempo que estime conveniente el plazo inicialmente estipulado en éste artículo.

**PARÁGRAFO 2:** Para aquellos trabajadores que les suceda una catástrofe en su vivienda, el Gerente esta facultado para solucionar el problema en forma inmediata aprobando el préstamo requerido para solucionar el problema.

**PARAGRAFO 3:** En la vigencia de esta convención, la Empresa se compromete a



efectuar un análisis financiero y social del comportamiento de los préstamos para vivienda, con el fin de estudiar la posibilidad de hacer éstos extensivos a préstamos de libre inversión, los cuales serán reglamentados por el respectivo Comité.

## **CAPITULO VI. COMITES CONVENCIONALES**

**CLÁUSULA 33. COMITÉ DE VIVIENDA.** El reglamento de Vivienda de los Trabajadores Oficiales de la Empresa será administrado por un comité integrado así:

- El Gerente General o su delegado, quien lo preside
- El Secretario General
- El Jefe Área Servicios Corporativos
- El Jefe Área Financiera
- El Profesional responsable del área de Bienestar Laboral, quien actuará como Secretario
- Dos (2) representantes del Sindicato, uno de ellos hará las veces de fiscal.

El Comité de vivienda tendrá las siguientes funciones:

- a.** Estudiar y aprobar las solicitudes de vivienda presentadas por los Trabajadores Oficiales.
- b.** Definir los casos especiales no descritos por una norma, en este reglamento.
- c.** Asesorar al Gerente sobre las políticas a seguir por la Empresa, en materia de vivienda, en armonía con la reglamentación vigente.
- d.** Estudiar y aprobar las solicitudes de prórroga, para los trámites, de los préstamos otorgados.
- e.** Autorizar la venta de los inmuebles adquiridos con el préstamo otorgado, cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, o se haga la solicitud de venta para mejorar.
- f.** Las demás que se definan por la administración.

**PARÁGRAFO 2:** Si uno de los miembros del comité tiene solicitud de vivienda para ser estudiada en la reunión de adjudicación, para ser posible beneficiario, se declarará impedido y se abstendrá de tomar decisiones.

## **CLÁUSULA 34. COMITÉ DE CHOQUES Y DAÑOS A BIENES**

### **34.1. ESTABLECIMIENTO DE RESPONSABILIDAD EN BIENES**

Para establecer la responsabilidad del trabajador en caso de posibles faltantes y daños en los bienes asignados a los funcionarios de la Empresa, se dará aplicación al procedimiento señalado en la Resolución No.0588 de 2004, o aquella que la modifique o derogue, proferida por la Gerencia de la Empresa, o por la que haga sus veces, teniendo en cuenta también, si es procedente, los inventarios de cartera de elementos devolutivos.

La Empresa destinará personal con el objeto de recibir el vehículo a cada conductor que termine sus labores diarias o que por cualquier motivo tenga que hacer cambio de vehículo dentro de sus labores, haciéndole una revisión minuciosa tanto interna como externa, entregando al conductor un cumplido el cual especifique las condiciones en las que recibió el vehículo.

Los conductores, antes de sacar los vehículos de los patios, efectuarán una minuciosa revisión dejando en manos del personal encargado por la Empresa en forma escrita las irregularidades que le encuentren al vehículo.

En los daños causados por choques, la dependencia de la Empresa encargada de conocer los asuntos disciplinarios, por ningún motivo se pronunciará hasta tanto que se conozca el pronunciamiento del Comité de Choques, Daños y Pérdidas.

**PARÁGRAFO:** La Empresa asumirá el costo total de las multas causadas por infracciones cometidas por falta de los requisitos exigidos para la licencia de movilización o causas ajenas al conductor.

### **34.2. CONFORMACION Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE CHOQUES Y DAÑOS.**



Este Comité tendrá por objeto adelantar las investigaciones y demás actos pertinentes para determinar la responsabilidad de los trabajadores en los choques, daños y pérdidas causados a los bienes de la Empresa. Este comité será paritario, y sus decisiones serán de conformidad con la Resolución No.0588 de 2004 o aquella que la modifique o derogue.

A este Comité asistirán dos (2) miembros del Sindicato, designados previamente por la Junta, la Directora Administrativa, la Secretaria General o su delegado, el Profesional a cargo del análisis de los siniestros por choques o daños a vehículos, el Subdirector de mantenimiento vehículos o su delegado, la Subdirectora de operaciones o su delegado y la Directora de Control Interno o su delegado, como veedora del proceso, con voz pero sin voto.

### **CLÁUSULA 35. COMITE PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COPASST)**

Este comité funcionará en los términos del Decreto 1072 de 2015, las Resoluciones 2013 de 1986, Decreto 1443 de 2014, Resolución 1111 de 2017 y Resolución No. 008 de 2016 por medio de la cual se reestructura el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo en Emvarias S.A. E.S.P. y demás normas vigentes sobre la materia.

Este comité estará integrado por dos (2) representantes de la Administración y sus respectivos suplentes y dos (2) representantes de los trabajadores y sus respectivos suplentes escogidos por votación libre de los trabajadores. En las reuniones que sea necesario la presencia de trabajadores por frente de trabajo determinado, éstos podrán ser invitados por el comité para manifestar las inquietudes que se presenten en dicho frente, para que sean evaluadas por el comité en pleno.

**PARÁGRAFO 1:** La Empresa creará programas de vacunación tanto para los trabajadores como para sus familias y cubrirá este programa la totalidad de las vacunas para los hijos de los trabajadores.

**PARÁGRAFO 2:** La Empresa estudiará con el Sindicato, todos los medios de

seguridad industrial que éste recomiende. Si por motivos de incumplimiento de esta cláusula, algún trabajador se accidentare, la Empresa pagará la indemnización y prestaciones que se ocasionen. Ningún trabajador será obligado a utilizar vehículos o implementos de trabajo en mal estado o si ello implicare peligro; si a pesar de que el trabajador haya informado sobre el mal estado o inseguridad de dichos implementos se le obligare a utilizarlos y por ello causare algún perjuicio a las personas o a las cosas, el trabajador no será responsabilizado y solo se hará responsable ante la Empresa el respectivo superior que a sabiendas hubiere impartido la orden correspondiente. Cuando se causare el perjuicio a las personas o a las cosas por causa de fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador queda eximido de responsabilidad ante la Empresa.

La Empresa no empleará a sus trabajadores en oficios distintos a aquellos requeridos para la prestación de los servicios públicos que constituyen su objeto. La Empresa instalará en todas sus secciones servicios de agua caliente, baños y sanitarios adecuados, vestieres y botiquines debidamente surtidos, todo en cantidad suficiente para atender el número de trabajadores de cada sección; exclusivamente en lugares de propiedad de la Empresa; Igualmente, capacitará a dos trabajadores en cada sección para suministro de primeros auxilios.

Los servicios estipulados en este inciso, estarán a la orden del día en un lapso máximo de seis (6) meses contados a partir de la firma de la presente Convención.

**PARÁGRAFO 3:** Para asistir al Congreso de Salud Ocupacional que el Consejo Colombiano de Seguridad realiza anualmente, la Empresa reconocerá el valor del transporte aéreo o terrestre y los viáticos a dos (2) representantes que elija la Junta Directiva del Sindicato, durante los días del evento, y sólo por dos veces, en los cuatro (4) años de vigencia de la Convención.

### **CLÁUSULA 36. COMITÉ DE CONTROL DE CALIDAD**

Este Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del Sindicato. Tendrá como función velar porque los elementos Convencionales y lo que se refiere a vestidos de trabajo, útiles escolares, vestidos de Primera Comunión, etc., sean de primera calidad y se reunirá cada vez que las

circunstancias lo exijan y a citación de cualquiera de las partes.

### **CLÁUSULA 37. COMITÉ BIENESTAR LABORAL**

Instituir el Comité de Bienestar Laboral de la Empresa, destinado exclusivamente a la solución de temas relativos a Educación, Calamidad Doméstica, Deportes e incentivos de los Trabajadores Oficiales de la Entidad, en procura del mejoramiento de su calidad de vida y la de su grupo familiar; así mismo asumirá la evaluación de oficios, si fuere necesario.

El objeto del Comité de Bienestar Laboral será el de agrupar en una sola reunión las decisiones relacionadas con la satisfacción de las necesidades de Educación, Calamidad Doméstica, Deportes e incentivos de los Trabajadores Oficiales de la Empresa, en concordancia con lo aprobado en las cláusulas convencionales, con las reglamentaciones vigentes para cada uno de ellos.

El comité de Bienestar Laboral se reunirá el primer viernes de cada mes, siempre y cuando existan temas a tratar; de lo contrario podrá reunirse cuando una de las partes lo requiera, previa solicitud por escrito haciendo explícito el objeto de la reunión.

El Comité de Bienestar Laboral estará conformado por el Jefe Área Servicios Corporativos, quien lo presidirá; el Profesional encargado de Bienestar Laboral, quien actuará como secretario y dos representantes del Sindicato designados previamente por éste y se convocará al Profesional de Talento Humano o quien haga sus veces, si es necesario tratar temas que tengan que ver con la evaluación de oficios.

**PARÁGRAFO:** Se exceptúan las decisiones relacionadas con vivienda, por tener su propio Comité, según la reglamentación al respecto y el cual es presidido por el Señor Gerente.

#### **37.1. CALAMIDAD DOMESTICA**

La Empresa se compromete a apropiarse en el presupuesto anual una partida

suficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores por este concepto. Para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020) los préstamos de calamidad doméstica serán hasta de Cuatro Millones Cuatrocientos Noventa Y Cuatro Mil Seiscientos Treinta Y Siete Pesos (\$4.494.637) y para los siguientes años de vigencia de la Convención, las cuantías de los préstamos se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Los préstamos serán sin intereses y pagaderos a dos (2) años. El trabajador podrá beneficiarse de otro préstamo, cuando haya amortizado el 50% del anterior y operará de acuerdo a la reglamentación establecida por la Empresa. Dicho préstamo se hará efectivo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la aprobación por parte del comité, de acuerdo con la reglamentación existente. Los préstamos serán extensivos a los Jubilados y Pensionados de acuerdo a la reglamentación existente.

**37.2. EDUCACIÓN.** Este se encargará de todo lo relacionado con el personal de trabajadores y de su familia, entendiéndose por tal los hijos (as) y/o hermanos (as) del trabajador y siempre y cuando dependan económicamente de él y estén acreditados debidamente ante la Empresa. Se incluye el trabajador estudiante.

**37.3. DEPORTES:** La Empresa se compromete a velar por todo lo relacionado con el deporte, la recreación y la cultura para los trabajadores y sus familias. La Empresa destinará un fondo de Doscientos cuarenta y nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil novecientos cinco pesos (\$249.745.905) para el primer año de vigencia de la presente convención (2018-2020) y para los siguientes años de vigencia de la Convención, la cuantía se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior. El Sindicato presentará el programa en el mes de Octubre de cada año, para desarrollarse en el año siguiente.

Dicho fondo cubrirá los costos por concepto de uniformes, transporte de deportistas, viáticos y alojamiento, inscripciones en eventos, pagos de árbitros, entrenadores y demás gastos necesarios para deportes. En recreación y cultura, además de cubrir los costos de los eventos, se tendrá en cuenta los costos de la

capacitación y otros necesarios para atender dichas actividades.

La Empresa se comprometen a conceder dos (2) horas de permiso remunerado semanal a los trabajadores que practiquen deportes en las diferentes disciplinas, previo informe por parte del Sindicato al Jefe inmediato con 24 horas de anticipación. Dicho permiso será por una sola actividad deportiva que elija el trabajador.

#### **37.4. PROGRAMA DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO.**

Con el propósito de estimular el buen desempeño de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención colectiva, la Empresa destinará la suma de \$5'000.000 por año de vigencia de la convención, para reconocer bonificaciones no constitutivas de salario por valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000,00) a veinte (20) trabajadores que durante el respectivo año se destaquen en factores medibles y cuantificables tales como: su eficiencia en el servicio, su comportamiento laboral acorde con las normas disciplinarias, el cumplimiento de las normas sobre salud ocupacional, la colaboración y el compañerismo, entre otros aspectos que definan la empresa y el Sindicato. Para ello la administración, de común acuerdo con éste, reglamentará el procedimiento para otorgar anualmente las bonificaciones a los veinte (20) mejores trabajadores que se seleccionen por reunir las condiciones para ser merecedores a este reconocimiento.

**37.5. EVALUACIÓN DE OFICIOS.** Para efectos de evaluación del personal operativo en lo que hace relación a categorías, oficios, curvas y salarios, el sindicato estará representado en el comité de Bienestar laboral, por dos (2) de sus miembros, designados por la Junta Directiva del sindicato. Las decisiones del comité en las sesiones y sus conclusiones serán sometidas oportunamente a consideración de la Junta Directiva del Sindicato, lo que aplica a procesos de reestructuración futuras.

## **CAPITULO VII. AUXILIOS CONVENCIONALES**

### **CLÁUSULA 38. AUXILIO POR MATRIMONIO**

Durante el primer año de vigencia de esta Convención, el auxilio por matrimonio que pagará la Empresa será de ciento ochenta mil trescientos noventa pesos (\$180.390) y para los siguientes años de vigencia de la Convención, la cuantía de este auxilio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de los salarios.

La licencia remunerada será de diez (10) días y podrá ser toda en dinero o en descanso remunerado a opción del trabajador interesado. Tal opción será comunicada por éste a su Jefe inmediato con antelación no inferior a ocho (8) días.

**PARÁGRAFO:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

### **CLÁUSULA 39. AUXILIOS PARA ANTEOJOS**

Cuando la entidad prestadora de salud a la que este afiliado el trabajador ordene por primera vez anteojos al trabajador, la Empresa cubrirá el cien por ciento (100%) del valor de los lentes y dará un auxilio de doscientos setenta y siete mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos (\$277.854) para el primer año de vigencia de la Convención para la montura y para los siguientes años la cuantía de este auxilio, se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Cuando por prescripción médica sea necesario el cambio de lentes o de montura, se reconocerá el cien por ciento (100%) para los lentes y el mismo auxilio para la montura. Si por accidente de trabajo debidamente comprobado se hace necesario el cambio de lentes o de montura, la Empresa reconocerá el auxilio establecido en el párrafo anterior.





**PARAGRAFO 1:** Este auxilio se hará extensivo a todos los trabajadores beneficiarios de la ley 100 de 1993.

**PARAGRAFO 2:** La suma del auxilio anterior será extensivo al personal que necesite cirugías correctivas y lentes de contacto ordenados por la EPS., a la cual se encuentra afiliado el trabajador.

#### **CLÁUSULA 40. AUXILIOS POR MATERNIDAD Y ABORTO**

La Empresa, pagará a partir del 1º de enero del 2018 un auxilio por maternidad o aborto, por un valor de Cuatrocientos treinta y seis mil novecientos setenta y ocho pesos (\$436.978). Para los siguientes años de vigencia de la Convención, las cuantías de los auxilios se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior. Los servicios médicos en caso de maternidad se seguirán pagando en la forma establecida.

Para el reconocimiento de estos auxilios se exigirá por parte de la empresa certificado del establecimiento asistencial donde fue atendida la esposa o compañera del trabajador, y el previo reconocimiento por cualquiera de los medios legales cuando se trata de hijos. Para el reconocimiento de este auxilio por aborto también se exigirá la certificación del establecimiento asistencial donde fue atendida la esposa o compañera del trabajador. Este auxilio se hace extensivo a las trabajadoras de la Empresa.

**PARÁGRAFO 1:** En caso de parto múltiple, el beneficio económico establecido en esta cláusula se pagará por cada hijo.

**PARÁGRAFO 2:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

#### **CLÁUSULA 41. AUXILIOS POR CIRUGÍA**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998

**41.1. ALTA CIRUGÍA:** Los auxilios serán para el primer año de vigencia de la Convención de Seiscientos veintiséis mil seiscientos cuarenta y cinco pesos (\$626.645) y para los siguientes años, las cuantías de los auxilios, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

**41.2. PEQUEÑA CIRUGÍA:** Los auxilios serán para el primer año de vigencia de la Convención, de Quinientos un mil trescientos diez y seis mil pesos (\$501.316) y para los siguientes años, las cuantías de los auxilios se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Para el reconocimiento de tales auxilios, se exigirá la calificación previa de la dependencia encargada de la Seguridad Social o quien haga sus veces en la Empresa.

Tales auxilios se reconocerán por intervenciones quirúrgicas a cualquiera de los miembros del grupo familiar, que estén debidamente acreditados ante la Empresa y ante la Entidad de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.

No se reconocerán estos auxilios por cirugías a los familiares, cuando han sido pagados por otra entidad o se han beneficiado del cubrimiento familiar en salud y cuando la Empresa reconozca al trabajador los copagos que estos deban efectuar a la entidad de salud a la que se encuentren afiliados por concepto de la intervención quirúrgica del paciente.

**PARÁGRAFO:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

## **CLÁUSULA 42. AUXILIO POR MEDICAMENTOS**

Según Acta Aclaratoria sobre Seguridad Social 1998. La Empresa dará un auxilio equivalente del veinticinco por ciento (25%) del valor de la fórmula recetada al familiar del trabajador, debidamente acreditado ante la Empresa y ante la entidad

de salud que le corresponda, siempre y cuando sea expedida por los médicos de la misma entidad, solo por medicamentos que no sean de obligatorio suministro por dicha entidad de salud, ni tengan equivalentes que sí lo sean y que además, sean indispensables para la conservación o recuperación de la salud del paciente.

**PARÁGRAFO:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

### **CLÁUSULA 43. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR**

**43.1. AUXILIO FUNERARIO.** En caso de muerte de un trabajador al servicio de la Empresa, ésta pagará a los beneficiarios de sus prestaciones sociales, un auxilio de entierro por un valor equivalente al salario del último mes del trabajador fallecido, más Trescientos veintinueve mil ochocientos treinta y dos pesos (\$329.832) adicionales por el primer año de vigencia de esta Convención, este auxilio, se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

### **43.2. AUXILIOS PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR FALLECIDO**

La Empresa, se compromete a que en caso de muerte de origen no profesional de un trabajador que lleve más de quince (15) años de servicio en la Empresa y no menos de veinte años (20), además del seguro de vida y de los auxilios funerales, reconocerá a los hijos menores de edad que se encuentren estudiando, el derecho para útiles de estudio y a las becas de que trata la presente Convención, durante los cuatro (4) años siguientes al fallecimiento. En el mismo caso, la viuda tendrá derecho a la atención médica establecida en la Convención para los familiares del trabajador activo, durante los cuatro (4) años siguientes a la muerte del trabajador.

**PARÁGRAFO:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

## **CLÁUSULA 44. AUXILIOS POR MUERTE DE FAMILIARES**

En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero (a) permanente, un hijo (a) Padre o Madre del trabajador o de un hermano (a) menor del trabajador soltero, legalmente inscrito ante la Empresa, ésta reconocerá un auxilio para gastos de entierro equivalente a Seiscientos un mil trescientos once pesos (\$601.311) para el primer año de vigencia de esta Convención y para los siguientes años, la cuantía de este auxilio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.

Para tener derecho a estos auxilios, en todos los casos, se requiere comprobar el fallecimiento del familiar y parentesco con el trabajador; de igual forma, deberá presentar las facturas y demás documentos de la funeraria que acredite los gastos en que incurrió el trabajador. Estos gastos se cancelarán siempre y cuando no los haya pagado otra empresa.

**PARÁGRAFO:** El presente auxilio es aplicable sólo para aquellos trabajadores que devenguen un salario básico mensual igual o inferior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

## **CLÁUSULA 45. INGRESO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR FALLECIDO**

La Empresa, se compromete a que cuando fallezca en accidente de trabajo o en razón de sus funciones un trabajador a su servicio, vinculará un hijo o hija del trabajador casado, hermano o hermana del trabajador soltero que quede con la obligación del trabajador fallecido. En el evento en que los hijos sean menores de edad, vinculará a su esposa o esposo, compañero o compañera permanente legalmente inscritos ante la Empresa. Dicha vinculación será dentro de un término prudencial no superior a dos (2) meses. Lo anterior siempre y cuando reúna condiciones mínimas de trabajo, tales como: Edad, salud y conocimiento.

## **CAPITULO VIII. REMUNERACIONES Y PRESTACIONES SOCIALES**



## CLÁUSULA 46. SALARIOS

**INCREMENTO SALARIAL.** La empresa incrementará anualmente el salario y prestaciones de Ley a los trabajadores beneficiarios de la presente convención, en los siguientes términos:

Para el primer año de vigencia (2018): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2017 más un punto con treinta y cinco (IPC + 1.35).

Para el segundo año de vigencia (2019): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2018 más un punto (IPC + 1.00).

Para el tercer año de vigencia (2020): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2019 más un punto (IPC + 1.00).

**PARAGRAFO:** La empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la presente convención una bonificación no constitutiva de salario equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo mensual legal vigente -SMMLV-. Para el año 2018, esta bonificación se pagará dentro de la segunda nómina del mes de agosto. Para los años 2019 y 2020 los pagos se realizarán en la primera nómina del mes de enero. Estas bonificaciones no constituyen salario, ni tienen carácter salarial para ningún efecto.

## CLAUSULA 47. TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS

El trabajo en dominicales y festivos tendrá una remuneración triple o remuneración doble y un (1) día de descanso compensatorio, quedando tales alternativas a opción del trabajador. Los dominicales y festivos, se liquidan con base en la jornada ordinaria de trabajo completa y por tal motivo no se pagará en proporción al número de horas efectivamente laboradas.

El trabajo en dominicales y festivos, lo mismo que los trabajos que representen un mayor ingreso para los trabajadores, serán rotados por riguroso orden alfabético de los apellidos de los trabajadores pertenecientes al área en donde se presenten tales trabajos, siempre que se encuentren capacitados para ello; en este evento se

tendrá en cuenta el concepto del Jefe de Operaciones o quien haga sus veces. La copia de los listados del personal seleccionado para realizar tales trabajos serán pasados al Sindicato con una antelación de doce (12) horas, para efectuar las correspondientes verificaciones.

**PARAGRAFO:** Cuando el trabajador labore los días 24 o 31 de diciembre o el Sábado Santo, su remuneración será el salario básico más el ciento cincuenta por ciento (150%), siempre y cuando tales días coincidan con días ordinarios.

#### **CLAUSULA 48. LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS**

La Empresa se compromete a agilizar en el menor tiempo posible, la liquidación de cesantías definitivas a los trabajadores despedidos o retirados voluntariamente, luego de presentar el respectivo paz y salvo.

Para aquellos trabajadores que soliciten liquidación Parcial de Cesantías, la Empresa, se comprometen a estudiar con el Sindicato los casos prioritarios. Estudiados éstos, la Empresa tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para cancelar las liquidaciones aprobadas, contados a partir del lleno de los requisitos exigidos por la Empresa a los trabajadores.

**PARÁGRAFO 1:** Los casos prioritarios se establecen en el orden siguiente:

- a. Los trabajadores que carecen de vivienda y tengan posibilidades de adquirirla.
- b. Los trabajadores que deben cancelar obligaciones hipotecarias provenientes de la compra de vivienda.
- c. Los trabajadores que requieren efectuar reformas urgentes a sus viviendas.
- d. Los trabajadores que soliciten para estudio, conforme con las normas legales vigentes.
- e. Los trabajadores para casos pertinentes, de acuerdo con las normas legales vigentes.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando se trata de Cesantías Parciales para la construcción o reforma de vivienda, al trabajador se le aceptará el reajuste en el presupuesto antes presentado y el correspondiente aumento que haya tenido los materiales

desde el momento de la presentación de la solicitud hasta cuando se autorice la liquidación. Obviamente, todo lo anterior, dentro de la cuantía a que asciende el valor que le corresponde por liquidación parcial.

**PARAGRAFO 3:** La Empresa reconocerá, liquidará y pagará los anticipos de cesantías por el trabajador para financiar los pagos por conceptos de matrículas de educación superior, tanto del trabajador como de su núcleo familiar, en entidades educativas reconocidas por el Estado, de la misma forma, como se reconocen, liquidan y pagan éstos para compra, reparación, reforma de vivienda y pago de obligaciones hipotecarias.

#### **CLÁUSULA 49. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

La prima de antigüedad establecida convencionalmente quedará así:

- a.** Para los trabajadores con cinco (5) años de servicio continuos, la Empresa reconocerá una prima equivalente a veintiún (21) días de salario básico.
- b.** Para los trabajadores con diez (10) años de servicio continuos o discontinuos, se les reconocerá como prima, cuarenta y dos (42) días de salario básico.
- c.** Para los trabajadores con quince (15) años de servicio continuos o discontinuos, se les reconocerá sesenta y dos (62) días de salario básico.
- d.** Para los trabajadores con veinte (20) años de servicio continuos o discontinuos, se les reconocerá ochenta y siete (87) días de salario básico.
- e.** Para los trabajadores con veinticuatro (24) años de servicio continuos o discontinuos, se les reconocerá ciento siete (107) días de salario básico.

**PARÁGRAFO:** A la presente prima, en esos términos y condiciones, sólo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

Los restantes trabajadores, es decir, aquellos que reciben un salario básico mensual superior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, tendrán derecho a la prima de antigüedad en los siguientes términos:

- a. Para los trabajadores con cinco (5) años de servicios, la Empresa reconocerá el 25% del salario básico.
- b. Para los trabajadores con diez (10) años de servicios, la Empresa reconocerá el 38% del salario básico.
- c. Para los trabajadores con quince (15) años de servicios, la Empresa reconocerá el 50% del salario básico.
- d. Para los trabajadores con veinte (20) años de servicios, la Empresa reconocerá el 100% del salario básico.

## **CLÁUSULA 50. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES**

El trabajador beneficiario de ésta convención colectiva disfrutará de dieciocho (18) días hábiles de vacaciones remuneradas con el salario promedio por cada año de servicios. La Empresa pagará una prima equivalente a treinta y cuatro (34) días de salario básico. De dicha prima se retendrá el equivalente de cuatro (4) días de salario básico para ser entregados al trabajador al regreso de vacaciones. Así mismo, no se hará ninguna retención hasta recibir la primera semana de pago. En caso de acumulación de vacaciones también se acumulará la prima que se contempla en esta cláusula. Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo servido, siempre que el trabajador haya laborado en forma continua para la Empresa por un periodo mínimo de seis meses.

**PARÁGRAFO:** A la presente prima en esos términos y condiciones solo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que al equivalente de 1.6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

## **CLAUSULA 51. PRIMA DE VIDA CARA**

Los restantes trabajadores, es decir, aquellos que reciben un salario mayor a 1.6 salarios mínimos de la empresa, Junio y Diciembre. disfrutarán a título de vacaciones de quince (15) días hábiles de descanso remunerado y por concepto de prima de vacaciones una suma equivalente a veinte (20) días de salario básico. En los demás aspectos no regulados en este inciso, estos trabajadores se regirán por las normas legales que les sean aplicables.



La Empresa, pagará en el mes de Junio de cada año, una prima denominada “Vida Cara” equivalente al salario básico de treinta y seis (36) días, a quienes hayan laborado mínimo noventa (90) días en el semestre, la cual se liquidará proporcionalmente a quienes tengan menos de un (1) año de servicios, pero más de los noventa (90) días mencionados.

**PARÁGRAFO:** A la presente prima, en esos términos y condiciones, sólo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

Los restantes trabajadores, es decir, aquellos que reciben un salario básico mensual superior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, disfrutarán de la Prima de Vida Cara, a razón de un sueldo básico mensual, pagadera en Marzo y Septiembre de cada año. Para el pago de la prima, el año se dividirá en dos semestres así: Entre el 1° de Octubre de un año y el 31 de Marzo del siguiente y entre el 1° de Abril y el 30 de Septiembre del mismo año. La prima se liquidará proporcionalmente al tiempo servido en el respectivo semestre.

## **CLÁUSULA 52. PRIMA DE NAVIDAD**

La Empresa, pagará por concepto de Prima de Navidad de que trata la Convención Colectiva, sesenta y siete (67) días de salario básico. Dicha prima se pagará en la primera década del mes de Diciembre de cada año y será proporcional al tiempo servido en cada año.

**PARÁGRAFO:** A la presente prima, en esos términos y condiciones, sólo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

Los restantes trabajadores, es decir, aquellos que reciben un salario básico mensual superior al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, disfrutarán de la prima de Navidad a razón de cuarenta y dos (42) días de salario básico, cuando hayan laborado durante los doce (12) meses del año o

proporcionalmente al número de días de servicios en el año.

### **CLÁUSULA 53. PRIMA DE ALIMENTACIÓN**

A partir del 1º de enero del 2018, la Empresa, otorgará una prima de alimentación a los trabajadores beneficiarios de esta Convención, por valor de mil seiscientos sesenta y seis pesos (\$2.800) diarios por los días efectivamente laborados y para los siguientes años de vigencia de la Convención, la cuantía de este auxilio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de la variación el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior. La prima de alimentación no constituye salario.

**PARÁGRAFO 1:** A la presente prima, en esos términos y condiciones, sólo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

**PARÁGRAFO 2:** Los restaurantes que funcionan en las distintas áreas de la Empresa, seguirán administrados por particulares, pero la Empresa en coordinación con el Sindicato, exigirá un riguroso control en los precios y calidad de los productos.

### **CLAUSULA 54. AGUINALDO**

La Empresa, reconocerán y le pagarán a los trabajadores en la primera década del mes de Diciembre de cada año, por concepto de aguinaldo, la suma de trescientos mil doscientos cuarenta y nueve pesos (\$300.249) durante el primer año de vigencia de la convención. Para los siguientes años de vigencia de la Convención se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de los salarios. El aguinaldo se pagará por cada año completo de servicios. Cuando el trabajador no haya laborado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento del aguinaldo, en forma proporcional y con un tiempo de servicio mínimo de noventa (90) días continuos.

### **CLÁUSULA 55. SUBSIDIO DE TRANSPORTE**

La Empresa, reconocerá a partir del 1° de Enero de 2018, un subsidio de transporte a los trabajadores beneficiarios de esta Convención, por la suma de ciento diez y siete mil trescientos seis pesos (\$117.306) y para los siguientes años de vigencia de la Convención se incrementara anualmente en el mismo porcentaje establecido por el Gobierno Nacional, más un incremento del 17.63%.

**PARÁGRAFO:** Al presente subsidio, en esos términos y condiciones, sólo tendrán derecho los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que al equivalente de 1,6 salarios mínimos vigentes en la Empresa.

#### **CLÁUSULA 56. SUBSIDIO FAMILIAR**

La Empresa dará cumplimiento a la Ley 21 de 1982, que ordena afiliarse a una Caja de compensación Familiar y a pagar a través de la caja correspondiente el Subsidio Familiar a los trabajadores. En el evento de desafiliarse o de desaparecer la Caja de Compensación Familiar, la Empresa pagará directamente el subsidio familiar.

#### **CLÁUSULA 57. SUBSIDIOS ESPECIALES DE EDUCACIÓN**

El trabajador recibirá en el mes de enero, un subsidio para educación, cuyo valor será igual al que reciba por subsidio familiar de la Caja de compensación. Este subsidio estará a cargo de la Empresa, siempre y cuando la Caja de Compensación Familiar no lo pague. Para los hijos mayores de doce (12) años se exigirá certificado de escolaridad. Este subsidio de educación no se reconocerá para los padres del trabajador.

#### **CLÁUSULA 58. DOTACIÓN UNIFORME Y CALZADO DE TRABAJO**

Los trabajadores beneficiarios de la convención Colectiva que devenguen un salario básico mensual igual o menor que el equivalente a 1.6 salarios mínimos vigentes en la Empresa, tendrán derecho a la siguiente dotación de uniformes:

La Empresa entregará a los trabajadores a su servicio, en los dos (2) primeros

meses de cada semestre, tres (3) uniformes y dos (2) pares de zapatos.

Al personal que desempeñe las funciones de: recolectores, mecánicos del taller, auxiliares del taller, montallantas, soldadores y electricistas de automotores, se les suministrará un (1) uniforme y un (1) par de zapatos más en cada semestre, según lo establecido en el párrafo anterior.

Al personal que desempeñe las funciones de operario de barrido se le entregará un (1) par de zapatos adicionales a lo consagrado en el párrafo primero de esta cláusula, en el segundo semestre de cada año durante la vigencia de esta Convención.

## **CLAUSULA 59. INTERESES A BANCOS Y/O COOPERATIVAS**

La Empresa pagará a los Bancos y/o Cooperativas legalmente reconocidas los intereses por mora, causados por los préstamos, cuando ésta no pague oportunamente las cuotas deducidas a los trabajadores, por causa imputable a la Empresa. Si el trabajador de su propio peculio, paga intereses a los Bancos y/o a las Cooperativas legalmente reconocidas, la Empresa le reconocerá los intereses vigentes previa presentación de la constancia expedida por la entidad correspondiente.

## **CAPITULO IX.**

### **APORTE A COMUNIDAD, VEEDURIAS, DENUNCIA Y CONCESIONES**

## **CLAUSULA 60. APOORTE A LA COMUNIDAD**

Las partes a través del presente convenio, acuerdan la promoción y realización de actividades o convites de aseo, junto con la comunidad, con el ánimo de mejorar la imagen de la ciudad y de promover la cultura del aseo. Cada trabajador se compromete a laborar un día al año sin ninguna remuneración en las actividades o convites que mensualmente se programen por la Empresa, el Sindicato y la Comunidad.

Dichas actividades de aseo serán solicitadas por la comunidad ante la administración municipal o la Gerencia de La Empresa. La Empresa se compromete a facilitar todos los equipos e implementos necesarios para el buen desarrollo de estas actividades o convites de aseo.

### **CLAUSULA 61. VEEDURIA**

La Empresa se compromete a invitar en calidad de veedor a un delegado escogido por la Junta Directiva del Sindicato, para que haga parte de los comités de compras, de contratación y de Control Interno o como en el futuro se les denomine, con derecho a voz sin voto.

### **CLAUSULA 62. DENUNCIA DE LA CONVENCION**

Con la firma de la Convención Colectiva 2018 – 2020, se da por terminado el conflicto laboral en la Empresa y las comisiones de negociación designadas por el Sindicato y la Empresa, elaborarán la recopilación de la Convención Colectiva dentro de los 60 días siguientes a partir de la firma de dicha Convención.

### **CLÁUSULA 63. CONCESIONES**

Las concesiones voluntarias hechas por la Empresa a sus trabajadores en actas extraconvencionales continuarán vigentes; por lo tanto, la presente recopilación Convencional no altera, ni vulnera los derechos establecidos en las Convenciones pasadas que no fueron modificadas por ésta. En cuanto a los Acuerdos Municipales, éstos continuarán vigentes para la Empresa, hasta tanto la ley disponga otra cosa.

### **CLAUSULA 64. CONTINUIDAD DE DERECHOS Y BENEFICIOS CONVENCIONALES**

Las clausulas, incisos y párrafos de la recopilación de las normas convencionales, el laudo arbitral de febrero 15 de 1994 con su respectiva homologación y lo pactado en esta negociación, que no hayan sido modificados, corregidos o derogados por la negociación o que por norma superior no pierdan vigencia, continuaran aplicándose. En caso de conflicto o duda sobre la

aplicación de las normas vigentes, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Acuerdos Convención Colectiva de Trabajo 2009-2012, Numeral 12

**CLAUSULA 65. COMISION PARITARIA PARA ELABORAR PROPUESTA DE CONTRATACION DE NUEVOS TRABAJADORES TECNICOS O CALIFICADOS:**

Los integrantes de ambas comisiones Negociadoras acuerdan conformar una comisión paritaria integrada por dos (2) representantes de cada una de las partes, que será designada dentro de los quince 15 días siguientes a la firma de la presente convención colectiva, que se encargará de elaborar un estudio sobre la posible contratación de nuevos trabajadores técnicos o calificados a la empresa, así como sus condiciones salariales y prestacionales. El estudio correspondiente será presentado a la junta directiva de la empresa con la formulación de las medidas que hagan posible la finalidad de su objeto. Dicha comisión queda con la facultad de analizar y suscribir el documento de conclusiones, el cual, después de la eventual aprobación por parte de la junta directiva de la empresa, hará parte integrante del texto de la presente convención colectiva de trabajo.

La comisión paritaria de que trata la presente cláusula tendrá un plazo máximo de sesenta (60) días contados a partir de la firma de la convención para acordar y presentar el correspondiente estudio.

Acuerdos Convención Colectiva de Trabajo 2009-2012, Numeral 13

La presente recopilación se concluyó en el mes de septiembre de 2019, en cumplimiento del Acuerdo convencional 2018 – 2020.

## ACTA DE ACUERDO EXTRACONVENCIONAL

ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN (SINTRAEVVM) y EMPRESAS VARIAS DE MEDELLÍN E.S.P.

### ASISTENTES:

Iván Vanegas Carmona Pedro Peña Marín Jobany Villegas Giraldo Lisardo Correa Correa Asesor: Luis Alonso Quimbayo Díaz	Javier Ignacio Hurtado Hurtado Asesor: Santiago Ospina V.
---	--

Las partes aquí reunidas hemos convenido elevar a norma convencional los puntos que a continuación se relacionan y que desean que sean de carácter vinculante y con fuerza de ley entre ellas.

1. Vigencia de la convención colectiva de trabajo: De conformidad con la cláusula cuarta de la recopilación de normas convencionales, la nueva vigencia será por un término de cinco (5) años contados desde el día primero (1º.) de enero del año dos mil trece (2013), hasta el día treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diecisiete (2017).
2. Incremento salarial: Por todo el período de vigencia, esto es, por los cinco (5) años de vigencia, el incremento para cada año de vigencia será un porcentaje igual al índice nacional de precios al consumidor (IPC), certificado por el Dane para el año calendario inmediatamente anterior al de la anualidad en que se aplique, mas dos (2) puntos.
3. Se adiciona a la cláusula doce (12) de la recopilación de normas convencionales (1966 – 2012), los siguientes párrafos:

PARÁGRAFO PRIMERO: En todos los casos en que se presenten desvinculaciones de la planta actual de la empresa, esta se compromete a reemplazar al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las nuevas vinculaciones laborales en la empresa, se registrarán por las normas convencionales contempladas en el capítulo dos. Para el efecto, la empresa dispondrá de un plazo máximo de ciento cincuenta (150) días.

*[Firma]*  
07 MAY 2013

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa manifiesta su voluntad de seguir contratando de manera directa el personal; en esta eventualidad el sindicato manifiesta su voluntad de no iniciar ninguna reclamación judicial y/o administrativa por asuntos relacionados con la vinculación del nuevo personal a la empresa.

4. Acuerdan las partes que a partir de la vigencia del capítulo dos, cualquier persona que se vincule laboralmente a la empresa, quedará cobijada desde la fecha de su vinculación y hacia el futuro, de un capítulo especial (capítulo dos), que contemplará las nuevas condiciones de beneficio convencional que se le aplicarán, excluyendo específicamente la aplicación de las actuales cláusulas octava (8.1 - estabilidad) y décima segunda (Párrafo segundo - planta mínima de funcionarios), de la recopilación de normas convencionales (1966 – 2012).
5. Acuerdan expresamente las partes que se conformará una mesa de trabajo integrada por tres (3) miembros de la organización sindical y tres (3) representantes de la empresa para, en forma conjunta, abordar y analizar los temas convencionales del capítulo dos. La labor de los designados se desarrollará en un término máximo de sesenta (60) días calendario contados entre los días veinte (20) de mes de mayo y veinte (20) de julio del año dos mil trece (2013).
6. Los temas convencionales restantes se abordarán a continuación en un término máximo de sesenta (60) días calendario, contados entre los días veinticuatro (24) de julio y veinticuatro (24) de septiembre del año dos mil trece (2013).

Para constancia, se firma por los intervinientes en la ciudad de Medellín, a los tres (3) días del mes de mayo de dos mil trece (2013).

POR EL SINDICATO



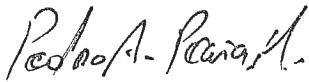
Ivan Variegas Carmona

POR LA EMPRESA

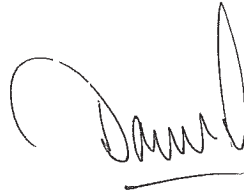


Javier Ignacio Hurtado Hurtado





Pedro Peña Marín



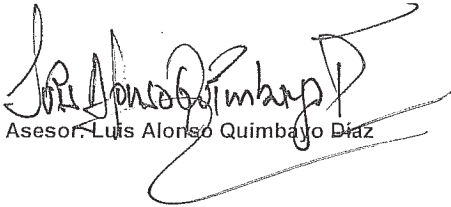
Asesor: Santiago Ospina V.



Jobany Villegas Giraldo



Lisardo Correa Correa



Asesor: Luis Alonso Quimbayo Díaz

  
07 MAY 2013

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Hoy a los 07 MAY 2013 la Coordinación del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Antioquia, recibió la Convención Colectiva ..... Pacto Colectivo ..... Laudo Arbitral,

Acta de Acuerdo,  firmado el día 03-05-2013  
entre la empresa Empresas Varias de Medellín F.S.P.  
y el Sindicato SINTROACUV

o sus trabajadores.

ENTREGADO POR:

RECIBIDO POR:

Orlando del Socorro Yepes Aristizabal  
ASG  
Auxiliar Administrativo del Grupo de Trabajo  
Empleo y Seguridad Social

12.896.496

## ACUERDOS SOBRE NUEVA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2018 - 2020

A los diez (10) días del mes de agosto de 2018, se reunieron en la Gerencia General de Empresas Varias de Medellín los integrantes de las comisiones negociadoras designadas por la Empresa y por el Sindicato, cuyas identidades aparecen al pie de sus firmas, con el propósito de revisar y firmar la presente Acta de Acuerdo Convencional que soluciona el diferendo laboral colectivo. Dichos acuerdos son los siguientes:

**ARTÍCULO 1 . VIGENCIA.** Se establece que la vigencia de la presente convención será de tres (3) años contados a partir del 01 de enero de 2018 y tendrá duración hasta el día treinta y uno (31) del mes de diciembre del año 2020. Las partes acuerdan dividir la vigencia en tres (3) períodos anuales que se contabilizarán así:

- Primer año de vigencia: del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.
- Segundo año de vigencia: del 01 de enero al 31 de diciembre de 2019.
- Tercer año de vigencia: del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020.

**ARTICULO 2 . INCREMENTO SALARIAL.** La empresa incrementará anualmente el salario y prestaciones de Ley a los trabajadores beneficiarios de la presente convención, en los siguientes términos:

- Para el primer año de vigencia (2018): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2017 más un punto con treinta y cinco (IPC + 1.35)
- Para el segundo año de vigencia (2019): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2018 más un punto (IPC + 1.00).
- Para el tercer año de vigencia (2020): En un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año 2019 más un punto (IPC + 1.00).

**PARAGRAFO:** La empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la presente convención una bonificación no constitutiva de salario equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo mensual legal vigente SMMLV-. Para el año 2018 esta bonificación se pagará dentro de la segunda nómina del mes de agosto. Para los años 2019 y 2020 los pagos se

realizarán en la primera nómina del mes de enero. Estas bonificaciones no constituyen salario ni tienen efectos carácter salarial para ningún efecto.

**ARTICULO 3:** AUXILIOS Y BENEFICIOS CONVENCIONALES. Los auxilios y beneficios convencionales distintos a salarios y prestaciones de ley, se ajustarán de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año anterior a cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo, esto es, para los años 2018, 2019, 2020

**ARTICULO 4 .** SOSTENIMIENTO SEDE SINDICAL. Para el sostenimiento de la sede sindical, la empresa reconocerá al sindicato la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30´000.000,00) para el año 2018, pagaderos dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente acuerdo. Para los años 2019 y 2020 ésta cifra se ajustará de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) nacional certificado por el DANE para el año anterior y se pagarán los primeros diez (10) días de cada vigencia del presente acuerdo.

## **POR EMPRESAS VARIA DE MEDELLIN S.A E.S..P**

JORGE LENIN URREGO ANGEL  
Gerente General

MARUFF ABDALA HOYOS  
Secretario General

DIANA CECILIA BEDOYA TORO  
Jefe Área de Servicios Corporativos

HILDEBRANDO QUINTERO HENAO  
Jefe Área de Gestión Operativa

NATALIA AMAYA GOMEZ  
Jefe Área Financiera

## **COMISION NEGOCIADORA POR PARTE DEL SINDICATO**

**IVAN VANEGAS CARMONA**  
Presidente

**JOBANY ALONSO VILLEGAS GIRALDO**  
Vicepresidente

**LISARDO DE JESUS CORREA CORREA**  
Fiscal

**OMAR ANTONIO MONSALVE MUÑOZ**  
Tesorero

**ELIZABETH SILVA ALVAREZ**  
Representante de los trabajadores

**ARMANDO ALBERTO GOMEZ GUTIERREZ**  
Representante de los trabajadores

**LUIS ALFONSO ARENAS LOIZA**  
Representante de los trabajadores



# RECOPIACIÓN NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES

1966-2020

**emvarias**<sup>®</sup> | Grupo **epm**

EMPRESAS VARIAS DE MEDELLIN S.A. E.S.P. 2019