

# **CONVENCIÓN COLECTIVA ALLIANZ SEGUROS**

**2022-2026**

En Bogotá, D.C., a los doce (12) días del mes de mayo de dos mil veintidós (2022), se reunieron en el Club El Nogal de esta Ciudad, por una parte, Santiago Sanin Franco, Pedro Miguel Flórez Alvarado y Julie Pauline Ortiz Rodríguez, en calidad de la comisión negociadora de Allianz Seguros S.A. y Allianz Seguros de Vida S.A. en adelante LAS COMPAÑIAS y por otra parte, Sandra Maritza Porras Sarmiento, Patricia Riaño Moreno y María del Pilar Oicatá García, en calidad de comisión negociadora del Sindicato de Trabajadores de la Rama de Actividad Aseguradora, en adelante “SINTRASE”, y Andrés Felipe Alonso Jiménez en calidad de secretario de la mesa de negociación, con el fin de firmar la Convención Colectiva, la cual constituye el acuerdo total y definitivo entre las partes, en relación con el pliego de peticiones presentado por SINTRASE el día cinco (5) de abril de dos mil veintidós (2022).

## **CONTENIDO**

### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 1. Reconocimiento.
- Artículo 2. Interpretación.
- Artículo 3. Ámbito de Aplicación.
- Artículo 4. Aportes a SINTRASE.
- Artículo 5. Vigencia.
- Artículo 6. Continuidad de Derechos.
- Artículo 7. Publicación de La Convención.
- Artículo 8. Reglamentos.

### **CAPÍTULO II: DERECHOS SINDICALES.**

- Artículo 9. Espacio para el Diálogo Social.
- Artículo 10. Permisos Sindicales Remunerados.
- Artículo 11. Fuero Sindical.
- Artículo 12. Garantías durante el Conflicto Colectivo de Trabajo.
- Artículo 13. Garantías al Derecho de Asociación Sindical.
- Artículo 14. Garantías a SINTRASE.

- Artículo 15. Negociadores.
- Artículo 16. Publicidad de Información de SINTRASE.
- Artículo 17. Derecho a la Información.

### **CAPÍTULO III: RÉGIMEN ADMINISTRATIVO**

- Artículo 18. Composición.
- Artículo 19. Comité de Seguimiento y Relaciones Laborales.
- Artículo 20. Bandas Salariales.
- Artículo 21. Salario Mínimo.
- Artículo 22. Incremento Salarial
- Artículo 23. Nuevos Cargos y Vacantes
- Artículo 24. Selección y Promoción.
- Artículo 25. Traslados.
- Artículo 26. Gestión de Desempeño y Cumplimiento de Prioridades.
- Artículo 27. Formación.
- Artículo 28. Permisos.
- Artículo 29. Reemplazos Temporales.

### **CAPÍTULO IV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Artículo 30. Debido Proceso Disciplinario.
- Artículo 31. Procedimiento para Aplicar Sanciones Disciplinarias y Despidos con Justa Causa.

### **CAPÍTULO V: INDEMNIZACIONES**

- Artículo 32. Indemnizaciones. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.
- Artículo 32A. Indemnizaciones. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de mayo de 2004.
- Artículo 32B. Indemnizaciones. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de mayo de 2004.
- Artículo 32C. Indemnizaciones. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.

## **CAPÍTULO VI: PRIMAS EXTRALEGALES**

- Artículo 33. Prima Extralegal de Vacaciones para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.
- Artículo 33A. Prima Extralegal de Vacaciones y Días Adicionales de Vacaciones. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 33B. Prima Extralegal de Vacaciones y Días Adicionales de Vacaciones. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 34. Prima Extralegal de Servicio. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 34A. Prima Extralegal de Servicio. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 35. Prima de Permanencia y Experiencia. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.
- Artículo 35A. Prima de Permanencia y Experiencia. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 35B. Prima de Permanencia y Experiencia. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.

## **CAPÍTULO VII: PRÉSTAMOS**

- Artículo 36. Disposiciones Generales.
- Artículo 37. Condiciones y Otorgamiento de Préstamos para Vivienda.
- Artículo 38. Retiro del Trabajador antes del Pago Total.
- Artículo 39. Composición del Comité de Vivienda.
- Artículo 40. Normas y Procedimientos.
- Artículo 41. Fondo Rotatorio para Préstamos de Vivienda.
- Artículo 42. Préstamos de Libre Inversión.
- Artículo 43. Préstamo Educativo para Trabajadores. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.

## **CAPÍTULO VIII: EDUCACIÓN**

- Artículo 44. Cursos de Inglés para Trabajadores.
- Artículo 45. Auxilio Extralegal Educativo para Hijos de Trabajadores.

## **CAPÍTULO IX: AUXILIOS EXTRALEGALES**

- Artículo 46. Auxilio Extralegal a SINTRASE.
- Artículo 47. Auxilio Extralegal a la Casa Vacacional de SINTRASE.
- Artículo 48. Auxilio Extralegal para Gastos Notariales.
- Artículo 49. Auxilio Extralegal de Nacimiento. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 50. Auxilio Extralegal Funerario.
- Artículo 51. Auxilio Extralegal y Permiso Remunerado de Matrimonio.
- Artículo 52. Auxilio Extralegal Óptico.
- Artículo 53. Auxilio Extralegal de Transporte.
- Artículo 53A. Auxilio Extralegal de Transporte. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.
- Artículo 54. Auxilio Extralegal de Alimentación.
- Artículo 54A. Auxilio Extralegal de Alimentación. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.
- Artículo 55. Auxilio Trabajo Suplementario o Extra.
- Artículo 56. Auxilio Extralegal para el Fomento del Ahorro. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 57. Auxilio Extralegal Especial para Pensionados.
- Artículo 58. Auxilio Odontológico. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 58 A. Auxilio Odontológico. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 59. Pago EPS.
- Artículo 60. Servicio Médico. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional DeSeguros.

## **CAPÍTULO X: SEGUROS**

- Artículo 61. Seguro de Vida.
- Artículo 62. Póliza de Salud. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 62 A. Póliza de Salud. Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.
- Artículo 63. Seguros constituidos a favor de SINTRASE.

Artículo 64. Seguros para los Trabajadores Beneficiarios de la Convención.

Artículo 65. Asignación Salvamentos.

## **CAPÍTULO XI: OTRAS DISPOSICIONES**

Artículo 66. Bonificación por Celebración del Acuerdo de la Convención Colectiva.

## **CAPÍTULO I.**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se ha negociado y acordado entre EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA RAMA DE ACTIVIDAD ASEGURADORA "SINTRASE", sindicato de industria, con personería jurídica vigente No. 000929 del 17 de julio de 1959, emanada por el hoy Ministerio de Trabajo, de una parte, que en lo sucesivo se denominará "SINTRASE" y de otra, las empresas: ALLIANZ SEGUROS S.A. y ALLIANZ SEGUROS DE VIDA S.A., que en lo sucesivo se denominarán "LAS COMPAÑÍAS".

La organización Sindical "SINTRASE" es reconocida por LAS COMPAÑÍAS como representante de los trabajadores beneficiados de la Convención, vinculados a las COMPAÑÍAS con contrato de trabajo, que le prestan sus servicios a las COMPAÑÍAS y en consecuencia, los auxilios, beneficios, información y cualquier otro aspecto contemplado en la presente Convención se hacen extensivos únicamente a personas vinculadas a las COMPAÑÍAS a través de dicho contrato. La extensión de las prerrogativas consagradas en la presente Convención Colectiva de Trabajo a otros trabajadores, no afiliados a SINTRASE, se regirá por las disposiciones legales sobre el particular.

#### **ARTÍCULO 2. INTERPRETACIÓN**

En caso de conflicto sobre la aplicación y alcance de las normas contenidas en Leyes, en esta Convención Colectiva, Pactos, Laudos Arbitrales o Reglamento Interno de Trabajo, prevalecerá la norma más favorable al trabajador y/o Sindicato en cuanto a estos se refiere. Las dudas sobre la aplicación e interpretación de esta Convención Colectiva, Leyes, Pactos, Laudos Arbitrales y Reglamento Interno de Trabajo, se resolverán en el Comité de Seguimiento y Relaciones Laborales, aplicando los principios de irrenunciabilidad y favorabilidad de los derechos consagrados a favor del trabajador, especialmente el principio *in dubio-pro-operario*.

#### **ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá los contratos individuales de trabajo actuales celebrados entre LAS COMPAÑÍAS y sus trabajadores beneficiados por la Convención y todos aquellos contratos de trabajo que se celebren en el futuro, salvo los siguientes cargos de dirección y confianza: Presidente, Vicepresidentes, Gerentes, Subgerentes, Directores, Coordinadores y Profesionales Especialistas y/o cualquier trabajador que devengue un salario básico mensual fijo de más de ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En consecuencia, los beneficios, prerrogativas, auxilios y prestaciones consagradas en la presente Convención no se harán extensivos a las personas que se encuentren en alguno de estos cargos o sean promovidos a alguno de estos cargos, en vigencia de la presente Convención.

#### **ARTÍCULO 4. APORTES A SINTRASE.**

Las cuotas sindicales serán descontadas a los trabajadores afiliados a SINTRASE y aquellos que se beneficien de la presente Convención conforme a los Estatutos de SINTRASE. LAS COMPAÑÍAS consignarán los valores descontados por concepto de cuota sindical a SINTRASE mediante transferencia electrónica de fondos a la cuenta bancaria de SINTRASE, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día en que LAS COMPAÑÍAS efectúen los descuentos.

Así mismo, dentro de este término, LAS COMPAÑÍAS enviarán un reporte sobre los descuentos efectuados, al correo electrónico indicado por SINTRASE.

## **ARTÍCULO 5. VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia a partir del primero de junio de dos mil veintidós (2022) hasta el 31 de mayo de dos mil veintiséis (2026), distribuida en los siguientes periodos convencionales:

- Primer año: 1° de junio de 2022 a 31 de mayo de 2023.
- Segundo año: 1° de junio de 2023 a 31 de mayo de 2024.
- Tercer año: 1° de junio de 2024 a 31 de mayo de 2025.
- Cuarto año: 1° de junio de 2025 a 31 de mayo de 2026.

## **ARTÍCULO 6. CONTINUIDAD DE DERECHOS**

La presente Convención Colectiva recoge todas las normas Colectivas suscritas entre LAS COMPAÑÍAS y SINTRASE. Por lo tanto, las partes convienen expresamente que, además del acuerdo a que se ha llegado, se trata también de una recopilación total y definitiva de normas y por lo tanto, le reconocen plena vigencia.

La presente Convención Colectiva constituye el único acuerdo y estatuto regulatorio de las relaciones entre LAS COMPAÑÍAS y SINTRASE.

## **ARTÍCULO 7. PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN**

LAS COMPAÑÍAS costearán la impresión de veinte (20) ejemplares del texto convencional, los cuales se imprimirán en un plazo máximo de sesenta (60) días, contados a partir de la fecha de firma de la Convención Colectiva. En cada una de las sedes físicas de LAS COMPAÑÍAS existirá un ejemplar impreso de la Convención, de libre acceso y consulta. En la sede de Bogotá, el ejemplar estará ubicado en el área de Recursos Humanos y en las Sucursales estará en poder del Representante de la Organización Sindical. Los restantes ejemplares se entregarán a la Organización Sindical.

Así mismo, LAS COMPAÑÍAS publicarán la presente Convención Colectiva en una ruta de fácil acceso para todos los funcionarios, en la intranet corporativa de Allianz Colombia. Los trabajadores beneficiados por la Convención tendrán acceso a un PDF el cual podrán descargar en sus computadores y enviar a sus correos personales de ser necesario, para asegurar su acceso permanente al texto de la Convención.

## **ARTÍCULO 8. REGLAMENTOS**

Todos los reglamentos consignados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán para cada uno de sus respectivos artículos. Las partes no podrán limitar, ni interpretar el alcance de la Convención Colectiva de Trabajo mediante la expedición de circulares reglamentarias. Esta prohibición aplica a LAS COMPAÑÍAS y a SINTRASE, salvo acuerdo entre las partes.

**CAPÍTULO II.**  
**DERECHOS SINDICALES**

**ARTÍCULO 9. ESPACIO PARA EL DIÁLOGO SOCIAL**

SINTRASE realizará mensualmente una reunión con los nuevos trabajadores que ingresen a LAS COMPAÑÍAS, y aquellos que quieran pertenecer a la Organización Sindical, con el fin de darles a conocer los principios y objetivos de SINTRASE. Para este fin, LAS COMPAÑÍAS informarán de manera mensual los ingresos nuevos de trabajadores beneficiarios de la Convención a SINTRASE.

LAS COMPAÑÍAS concederán los correspondientes permisos a los trabajadores para la asistencia a dicha reunión.

**ARTÍCULO 10. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

LAS COMPAÑÍAS reconocerán y concederán permisos sindicales remunerados a los trabajadores y Directivos de SINTRASE con contrato de trabajo celebrado con alguna de las COMPAÑÍAS, así:

1. Mil cien (1.100) días por año de vigencia de la Convención distribuidos por la Junta Directiva Nacional de SINTRASE, de acuerdo con sus Estatutos dando el correspondiente aviso a LAS COMPAÑÍAS, conforme al procedimiento indicado en el Parágrafo 2 del presente artículo. El presente permiso sólo será otorgado a un máximo de diez trabajadores de manera simultánea.
2. Permisos remunerados a todos los trabajadores afiliados a SINTRASE para asistir a las Asambleas Estatutarias de carácter ordinario o extraordinario de SINTRASE a partir de la 7:00 A.M. en adelante, del día programado. Para las reuniones extraordinarias de SINTRASE se concederán un total de máximo tres permisos remunerados para cada trabajador afiliado a SINTRASE con contrato de trabajo celebrado con alguna de las COMPAÑÍAS por año de vigencia de la Convención. Sin embargo, en época de negociación Colectiva, la cual iniciará dentro del último año de vigencia de la misma, las reuniones extraordinarias serán las que sean necesarias a consideración de SINTRASE.
3. Permiso remunerado de dos (2) horas mensuales no fraccionables, acumulables sólo una de ellas en el evento de que no se haga uso del permiso, para reuniones Sindicales en las Sucursales a Nivel Nacional.

*Parágrafo 1.* Los permisos sindicales serán remunerados con el 100% del salario básico fijo diario del trabajador.

*Parágrafo 2.* Para que el permiso sea reconocido y remunerado, SINTRASE deberá informar sobre estos, por escrito, a LAS COMPAÑÍAS dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes. En dicha solicitud, SINTRASE deberá informar a LAS COMPAÑÍAS, el numeral para el cual se utilizará el permiso solicitado y las personas a las que se les otorga el permiso. Los permisos sindicales se concederán conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y necesidad. Si algún permiso solicitado estuviere en contravía de dichos principios, LAS COMPAÑÍAS así lo expresarán a SINTRASE para llegar a un acuerdo.

## **ARTÍCULO 11. FUERO SINDICAL**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocen la garantía del fuero sindical en los términos de los artículos 405, 406 y 407 del Código Sustantivo de Trabajo o cualquier norma que los subrogue o modifique.

*Parágrafo:* Además de los fueros sindicales que la ley confiere, LAS COMPAÑÍAS continuarán reconociendo fuero convencional para dos (2) afiliados con vinculación laboral con alguna de las COMPAÑÍAS, los cuales serán designados por la Junta Directiva Nacional de SINTRASE y deberán ser informados a las COMPAÑÍAS el día hábil siguiente en que sean asignados y/o se efectúe algún cambio.

## **ARTÍCULO 12. GARANTÍAS DURANTE EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO**

A partir de la presentación formal y tramitación legal del pliego de peticiones por parte de los representantes de SINTRASE al Representante Legal de LAS COMPAÑÍAS, éstas se comprometen a respetar y garantizar los derechos de libre movilización, expresión, reunión y libertad de opinión de los trabajadores.

Así mismo, se comprometen a no ejercer represalias de ninguna naturaleza contra los trabajadores que hayan intervenido directa o indirectamente en la presentación del pliego de peticiones, en la negociación y trámite del mismo, y en especial, por las actividades desarrolladas durante las etapas de la presente negociación por todos los trabajadores afiliados y miembros Directivos de SINTRASE.

*Parágrafo 1.* La aplicación de cualquier sanción disciplinaria y el despido por justa causa por actuaciones durante el conflicto, se tramitará siempre conforme a lo previsto en las normas convencionales vigentes garantizándole al trabajador beneficiario de la Convención la debida defensa y representación permanente de SINTRASE.

*Parágrafo 2.* Igualmente, a partir de la presentación del pliego de peticiones a LAS COMPAÑÍAS y hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo, ningún trabajador podrá ser despedido sino por justa causa comprobada.

*Parágrafo 3.* La pretermisión de los términos previstos en el presente artículo genera la nulidad de lo actuado.

## **ARTÍCULO 13. GARANTÍAS AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL**

LAS COMPAÑÍAS continuarán garantizando plenamente el ejercicio del derecho de asociación sindical a todos sus trabajadores, de conformidad con los preceptos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23, Numeral 4), Constitución Política de Colombia (artículos 38 y 39), Código Sustantivo del Trabajo (artículos 12 y 354) y especialmente a las Leyes 26 y 27 de 1976. En consecuencia, tanto LAS COMPAÑÍAS como SINTRASE, adoptarán todas las medidas necesarias para permitir el libre ejercicio del derecho de asociación sindical.

## **ARTÍCULO 14. GARANTÍAS A SINTRASE**

LAS COMPAÑÍAS respetarán en todos sus términos las normas legales que regulan lo relacionado con la Convención Colectiva, de acuerdo con lo contenido en el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 y/o cualquier norma que lo subrogue o modifique.

## **ARTÍCULO 15. NEGOCIADORES.**

LAS COMPAÑÍAS concederán permisos remunerados a los integrantes principales de la Comisión Negociadora de SINTRASE para la negociación del pliego de peticiones que SINTRASE presente a las COMPAÑÍAS durante el término legal.

Este permiso:

- a. Durará desde la fecha de inicio de la etapa de arreglo directo con LAS COMPAÑÍAS hasta el momento en que se termine la etapa de arreglo directo y su eventual prórroga.
- b. Se concederá únicamente durante los días de reunión de la mesa negociadora del pliego de peticiones y se reconocerá si y solo si el trabajador asiste a la reunión. En caso fortuito en el que uno de los asistentes principales se tenga que ausentar de la mesa de negociación, la sesión se suspenderá hasta tanto el mismo o un suplente pueda asistir a la mesa para continuar negociando en equidad con LAS COMPAÑÍAS.
- c. Será remunerado con el 100% del salario básico fijo del trabajador.

Se aclara que si dentro de las personas designadas como tales, hay trabajadores que residan fuera de Bogotá D.C., su permiso comenzará un (1) día antes de la iniciación de la fecha de la programación semanal y terminará un (1) después de la terminación de la fecha de la programación semanal.

Igualmente, y mientras el precitado permiso esté vigente, LAS COMPAÑÍAS reconocerán los gastos de transporte y estadía según el reglamento vigente sobre viáticos de LAS COMPAÑÍAS.

## **ARTÍCULO 16. PUBLICIDAD DE INFORMACIÓN DE SINTRASE**

LAS COMPAÑÍAS permitirán el acceso a la página de internet principal de la organización sindical SINTRASE la cual estará sujeta a las políticas de seguridad informática del grupo Allianz.

## **ARTÍCULO 17. DERECHO A LA INFORMACIÓN**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y en forma mensual, LAS COMPAÑÍAS entregarán a SINTRASE, la siguiente información del personal beneficiario de la Convención:

1. Centro de Costo
2. División del Personal
3. Subdivisión
4. Ubicación
5. Código de Empleado
6. Fecha de nacimiento
7. Fecha de Ingreso
8. Años de Ingreso
9. Función
10. Grupo Salarial
11. Área de Personal

12. Tipo de Contrato
13. Sueldo actual
14. Sociedad
15. Género

El último día hábil de cada trimestre, LAS COMPAÑÍAS entregarán la siguiente información a SINTRASE, correspondiente a las novedades de este lapso de tiempo así:

1. Promociones ocurridas en LAS COMPAÑÍAS, indicando nuevos cargos, grupo salarial y valor del aumento salarial, de los trabajadores cobijados dentro del escalafón.
2. Relación de los cargos nuevos y reclasificados, de los trabajadores cubiertos por esta Convención Colectiva de Trabajo.
3. Nombres de retirados en calidad de pensionados, y que se encuentren cobijados por esta Convención.

LAS COMPAÑÍAS entregarán a SINTRASE en forma anual la siguiente información del personal beneficiario de la Convención:

1. Detalle del costo de la Convención Colectiva por cada período.
2. Resumen de todas las prestaciones extralegales pactadas en esta Convención y utilizadas por los trabajadores.

### **CAPÍTULO III.**

#### **RÉGIMEN ADMINISTRATIVO**

##### **ARTÍCULO 18. COMPOSICIÓN**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, la administración de los trabajadores beneficiados por la misma, estará determinada por las condiciones de ascensos establecidas por LAS COMPAÑÍAS que comprenderán los siguientes aspectos:

- Bandas salariales.
- Gestión de Desempeño
- Formación.
- Selección, concursos, promociones, traslados y reemplazos temporales.
- Cumplimiento de Prioridades.

Parágrafo: LAS COMPAÑÍAS tendrán en cuenta los trabajadores beneficiarios por la Convención para las promociones y ascensos de las posiciones vacantes.

## **ARTÍCULO 19. COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y RELACIONES LABORALES**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, el COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y RELACIONES LABORALES estará integrado por cuatro (4) miembros así: dos (2) representantes de LAS COMPAÑÍAS y dos (2) de SINTRASE.

Reuniones ordinarias: Se realizarán mensualmente en las fechas que el Comité acuerde. Por solicitud de cualquiera de las partes el Comité podrá citar a reuniones extraordinarias. Los temas a tratar en estas reuniones, se limitarán a los trabajadores cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo y ubicados dentro de las bandas salariales.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Evaluar los reclamos presentados por SINTRASE sobre desconocimiento, interpretación y/o aplicación de los derechos constitucionales, legales y/o convencionales que protegen al trabajador y a SINTRASE.
2. Revisar la actualización de las bandas salariales en todos sus componentes tales como: Creación de nuevos cargos y su ubicación en la banda, conversión o eliminación de los existentes.
3. Revisar la actualización del Reglamento de Trabajo que se adopte para LAS COMPAÑÍAS. En todo caso, los reclamos sobre las modificaciones, actualizaciones y adiciones al Reglamento de Trabajo de cualquiera de LAS COMPAÑÍAS se deberá realizar conforme a las disposiciones legales vigentes.

*Parágrafo 1.* Al término de cada reunión, se elaborará el acta correspondiente sobre los acuerdos y compromisos establecidos. La elaboración del acta estará a cargo de LAS COMPAÑÍAS.

*Parágrafo 2.* Los representantes de LAS COMPAÑÍAS decidirán en la misma sesión o a más tardar en la reunión siguiente, sobre el temario tratado.

## **ARTÍCULO 20. BANDAS SALARIALES**

Las bandas salariales vigentes para la presente Convención se definen a continuación:

<b>Grupo</b>	<b>Cargos</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
1	Profesional Sr.	\$5.405.001	\$7.388.000
2	Profesional	\$4.215.001	\$5.405.000
3	Analista Sr.	\$3.439.001	\$4.215.000
4	Analista	\$2.749.001	\$3.439.000
5	Gestor	\$2.200.001	\$2.749.000
6	Auxiliar, asesor de cuenta	\$1.207.000	\$2.200.000

*Parágrafo 1.* Los casos que se encuentren por encima de la banda a partir de la publicación de la misma podrán mantenerse pues se entiende que obedecen a situaciones de hecho previamente consolidadas.

La tabla será actualizada anualmente de acuerdo al incremento salarial pactado para cada año en la presente Convención.

Toda promoción o ascenso de un grupo a otro superior, implicará un aumento en el salario básico mensual fijo del trabajador equivalente al 10% por cada grupo de ascenso, sin que supere el tope máximo del grupo al que es ascendido. En el evento en que el salario que tenga el trabajador en el momento de la promoción supere el máximo del grupo al cual asciende, el aumento será del 5% respecto de su salario básico mensual fijo, caso en el cual el aumento que se haga no significará aumento de los demás salarios del respectivo grupo salarial. De igual forma, ningún trabajador podrá quedar por debajo del mínimo del grupo.

El aumento salarial será retroactivo a la fecha en que inicie la nueva responsabilidad.

Adicionalmente, todo movimiento horizontal del trabajador beneficiario de la Convención, que sea consecuencia de su participación en un concurso interno dentro de la misma banda salarial - de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de esta Convención - implicará que el trabajador reciba por una única vez, una bonificación extralegal de carácter no salarial equivalente al 10% del valor de su salario básico fijo mensual devengado. Este movimiento horizontal no implica incrementos o modificación alguna en la asignación salarial mensual del trabajador beneficiario de la Convención.

## **ARTICULO 21. SALARIO MÍNIMO**

El salario básico fijo mínimo de enganche para los trabajadores beneficiarios de la Convención, con vinculación laboral con alguna de LAS COMPAÑÍAS corresponderá al salario básico mínimo inferior establecido en el artículo 20 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **ARTICULO 22. INCREMENTO SALARIAL**

A partir del primero (01) de junio del dos mil veintidós (2022), LAS COMPAÑÍAS aumentarán anualmente los salarios básicos fijos mensuales de los trabajadores beneficiarios de la Convención, que devenguen hasta el monto máximo establecido en el ámbito de aplicación del artículo 3 de la presente Convención Colectiva, así:

- a) Para la vigencia del primero de junio del dos mil veintidós (01/06/2022) a treinta y uno de mayo del dos mil veintitrés (31/05/2023) el incremento salarial será reconocido así:

Rango Salarial	% de Incremento
\$1.000.000 - \$3.000.000	11,00%
\$3.000.001 - \$4.500.000	8,60%
>\$4.500.001	6,00%

- b) Para la vigencia del primero de junio del dos mil veintitrés (01/06/2023) a treinta y uno de mayo del dos mil veinticuatro (31/05/2024) el incremento salarial será del IPC acumulado 12 meses al 31 de mayo del 2023 más un 1.4%
- c) Para la vigencia del primero de junio del dos mil veinticuatro (01/06/2024) a treinta y uno de mayo del dos mil veinticinco (31/05/2025) el incremento salarial será del IPC acumulado 12 meses al 31 de mayo del 2024 más un 1.3%
- d) Para la vigencia del primero de junio del dos mil veinticinco (01/06/2025) a treinta y uno de mayo del dos mil veintiséis (31/05/2026) el incremento salarial será del IPC acumulado 12 meses al 31 de mayo del 2025 más un 1.3%

Los aumentos relativos al primer año de Convención únicamente cobijan a los trabajadores que estén vinculados en nómina a LAS COMPAÑÍAS, en el momento de la firma de la presente Convención. Los aumentos que se efectúen en virtud de este artículo se entienden imputables a los ajustes y/o aumentos salariales a los que estén obligadas LAS COMPAÑÍAS en virtud de disposiciones normativas.

## **ARTÍCULO 23. NUEVOS CARGOS Y VACANTES**

**Nuevos cargos:** Son aquellos creados por LAS COMPAÑÍAS, por necesidades operativas, administrativas, de mercado o de cualquier otra índole, generadas por el desarrollo normal o por las exigencias competitivas.

**Vacantes:** Son aquellos cargos que ya existen dentro de los organigramas de las COMPAÑÍAS que estuvieron ocupados por alguna persona.

LAS COMPAÑÍAS preferirán a los trabajadores a su servicio para ocupar los nuevos cargos y las vacantes, siempre y cuando posean las capacidades y condiciones necesarias y cumplan los requisitos de perfil del cargo y se lleven a cabo todos los procedimientos establecidos para el efecto.

LAS COMPAÑÍAS podrán contratar personal externo para proveer los cargos contemplados en las bandas cuando a pesar de haber realizado los trámites de promoción y concurso no se haya podido cubrir la vacante respectiva.

Para proveer los nuevos cargos y vacantes que se presenten en cargos contemplados en las bandas salariales, se llevará a cabo el procedimiento descrito en el siguiente artículo.

## **ARTÍCULO 24. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN**

### **Selección**

Para la selección de nuevos trabajadores, LAS COMPAÑÍAS seguirán criterios y procedimientos, enfocados a garantizar que los seleccionados tengan las competencias y conocimientos necesarios para tener un ascenso dentro de las COMPAÑÍAS. LAS COMPAÑÍAS revisarán y ajustarán estos criterios y procedimientos anualmente o cuando las necesidades de las mismas lo ameriten. Los cambios serán informados previamente a SINTRASE.

### **Promoción y Concursos**

Una promoción es el ascenso de un trabajador a un cargo de una banda superior que se realiza a través de un concurso por cualquiera de las siguientes formas:

**PROMOCIÓN EVIDENTE:** Es el proceso a través del cual se genera un ascenso dentro de la misma área, Dirección, Gerencia o Vicepresidencia. Para tal fin la Gerencia de Recursos Humanos (unidad de selección) o quien haga sus veces, solicitará al jefe inmediato que evalúe si dentro de su Dirección, Gerencia o Vicepresidencia hay posibles candidatos que considere a su criterio se ajusten con el perfil del cargo vacante.

1.1. Una vez se genere la vacante, la persona responsable del área en Recursos Humanos validará el cubrimiento de la misma, junto con el jefe del área. Cuando esta validación es positiva, el responsable del área, Director, Gerente o Vicepresidente, junto con el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, valorará los conocimientos, experiencia y competencias requeridas para el cargo.

1.2 La Gerencia de Recursos Humanos (unidad de selección) o quien haga sus veces solicitará al responsable del área el examen de conocimiento técnico con las respuestas y el temario respectivo.

1.3 Participantes: Sólo podrán participar aquellos trabajadores que lleven un año o más en el cargo actual, que cumplan con el perfil académico o experiencia laboral requerida y que no cuenten con procesos disciplinarios que hayan acarreado sanciones disciplinarias en el año inmediatamente

anterior. Los participantes deberán cumplir satisfactoriamente con todos los procedimientos y requisitos que establezcan LAS COMPAÑÍAS.

La Gerencia de Recursos Humanos validará que se cumplan todos los requisitos para ocupar la posición incluyendo perfil profesional, experiencia y homologación de experiencia. En caso de que el participante no cumpla los requisitos, la Gerencia de Recursos Humanos le informará que no podrá participar en el concurso, mediante un correo electrónico con copia a la Organización Sindical.

1.4 La evaluación de conocimientos técnicos se hará al tercer día hábil de la publicación de la oferta.

1.5 El proceso de promoción evidente consta de:

1.5.1 Evaluación de competencias técnicas (Peso: 40% del total de la evaluación): La Gerencia de Recursos Humanos (unidad de selección) o quien haga sus veces aplicará las pruebas técnicas necesarias para el cargo.

1.5.2 Evaluación por Atributos y pruebas psicotécnicas (Peso: 30% del total de la evaluación): La Gerencia de Recursos Humanos (unidad de selección) o quien haga sus veces aplicará las pruebas psicotécnicas necesarias para el cargo y la entrevista por atributos.

1.5.3 Entrevista del jefe inmediato (Peso: 20% del total de la evaluación): El responsable del área, Director, Gerente o Vicepresidente entrevistará el participante y dejará su concepto por escrito.

1.5.4 Cumplimiento del desempeño y cumplimiento de prioridades (Peso: 10% del total de la evaluación): Se tendrá en cuenta la última medición de cumplimiento de prioridades.

1.6 Toma de decisión: La persona seleccionada será quien haya obtenido un puntaje total mayor o igual al 70%. Si por el contrario, ninguno de los participantes obtiene una calificación igual o superior al 70% el proceso se considerará “no elegido” o si nadie cumple con el perfil se considerará “desierto” y se lanzará la vacante a concurso interno.

2. CONCURSO INTERNO: Es el proceso a través del cual se genera un ascenso o movimiento horizontal, cuando existe una vacante en LAS COMPAÑÍAS de un cargo al que le sean aplicables los beneficios de la Convención Colectiva. Para cubrir estas vacantes, se procederá así:

2.1 Una vez se genere la vacante, el proceso se dará igual que en los numerales 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 y 1.6 del proceso de promoción evidente descrito anteriormente.

2.2. En concurso interno la publicación de la vacante se hará a toda la población beneficiada de la Convención Colectiva de LAS COMPAÑÍAS, y se inscribirán los participantes que cumplan con la totalidad de los requisitos exigidos en el perfil de cargo, con previo conocimiento del jefe directo. LAS COMPAÑÍAS publicarán, a través de los medios internos de comunicación masiva, las convocatorias a concursos internos.

La Gerencia de Recursos Humanos validará que se cumplan todos los requisitos para ocupar la posición incluyendo perfil profesional, experiencia y homologación de experiencia. En caso de que el participante no cumpla los requisitos, la Gerencia de Recursos Humanos le informará que no podrá participar en el concurso, mediante un correo electrónico con copia a la Organización Sindical.

2.2.1 La convocatoria contendrá los siguientes términos:

- a) Área que presenta la vacante.
- b) Denominación del cargo.
- c) Requisitos para aplicar a la vacante.
- d) Experiencia requerida para aplicar al cargo.
- e) Conocimientos requeridos para aplicar al cargo.

- f) Temario general del examen.
- g) Fecha de inscripción.
- h) Fecha, hora y lugar de las pruebas.

*Parágrafo 1.* LAS COMPAÑÍAS concederán permiso para que los trabajadores se presenten a todas las etapas del proceso de selección.

*Parágrafo 2.* Si el participante obtiene un puntaje total igual o inferior al 50%, quedará impedido para presentarse a promoción evidente o concurso interno por los siguientes tres meses después de publicados los resultados del proceso (se entiende por puntaje total, la sumatoria de la Evaluación De Conocimientos Técnicos, Evaluación De Las Competencias Técnicas, Evaluación De Los Atributos, Entrevista Del Jefe y Gestión del Desempeño y Cumplimiento de Prioridades).

*Parágrafo 3.* El funcionario seleccionado deberá hacerse cargo de sus nuevas responsabilidades, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de publicación de resultados o cuando los responsables de las áreas involucradas, Directores, Gerentes o Vicepresidentes lleguen a un acuerdo dependiendo de las necesidades del negocio.

*Parágrafo 4.* El área de Recursos Humanos o quien haga sus veces será responsable de cerrar los concursos con los participantes, realizando los respectivos procesos de retroalimentación con los mismos, en un plazo comprendido entre cinco (5) y quince (15) días hábiles después de la culminación de las pruebas. En caso de no cumplirse dicho término, se informará a cada participante por correo electrónico acerca de la prórroga del mismo. Así mismo, le será informado al participante la nota alcanzada en la Evaluación De Conocimientos Técnicos.

## **ARTÍCULO 25. TRASLADOS**

La Gerencia de Recursos Humanos será la única área facultada para realizar movimientos horizontales de un trabajador de un cargo a otro dentro de la banda salarial, producido por necesidades del servicio, por petición del trabajador beneficiario de la Convención no asociada a la participación en un concurso interno o con fines de capacitación a través de la rotación de personal, el cual no generará incremento salarial alguno, ni pago de algún auxilio o suma adicional por este concepto.

Cuando un trabajador solicite un traslado regulado en este mismo artículo dentro de una misma Gerencia, de una Gerencia a otra, o de una localidad a otra, el Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces, decidirá sobre la petición, si se reúnen las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador tenga por lo menos un (1) año de estar trabajando en el cargo o dependencia de origen.
- b) Que la gestión de desempeño sea satisfactoria.
- c) Que exista una vacante en la misma banda salarial, en la dependencia u oficina hacia donde se solicite el traslado.

Cuando LAS COMPAÑÍAS realicen un traslado a una ciudad diferente a la residencia actual del trabajador, tendrán en cuenta las situaciones económicas, sociales y humanas de éste, con el fin de no perjudicarlo.

LAS COMPAÑÍAS no harán más de dos (2) traslados horizontales a un trabajador en el transcurso de un año; si así lo hicieren, LAS COMPAÑÍAS revisarán la asignación salarial del trabajador bajo las premisas de la Política Salarial.

*Parágrafo 1.* Ningún traslado de un cargo a otro, podrá implicar desmejora para el trabajador, ni en sus condiciones de empleo, ni en relación con las funciones que venía desempeñando. Cualquier trabajador que sienta desmejorados sus derechos en razón de un traslado a un área, dependencia o

sucursal diferente al sitio donde se encuentra laborando, tendrá derecho a presentar el reclamo correspondiente, asesorado por SINTRASE, dentro de los quince (15) días calendario siguiente a aquel en que se le notifique dicho traslado. En tal evento, LAS COMPAÑÍAS deberán dejar en suspenso su decisión final, hasta tanto verifique la existencia o no, de la desmejora aludida por el trabajador.

## **ARTÍCULO. 26. GESTIÓN DE DESEMPEÑO Y CUMPLIMIENTO DE PRIORIDADES.**

La Gestión de Desempeño y Cumplimiento de Prioridades se realizará de manera anual para los trabajadores beneficiados por la Convención, sobre factores tales como la alineación con los objetivos estratégicos de LAS COMPAÑÍAS (“Qué”) y a los comportamientos esperados en la cultura corporativa (“Cómo”), al igual que los resultados que soportan la consecución de las prioridades. La evaluación la realizará el jefe inmediato de acuerdo con los parámetros de calificación disponibles en la herramienta y se discutirá con el trabajador beneficiado de la Convención evaluado para ser avalada por las dos partes.

La evaluación definitiva quedará en los sistemas de la Gerencia de Recursos Humanos y formará parte de los requisitos de los concursos internos y para los ascensos.

El proceso de definición de prioridades se regirá por lo siguiente:

### **Conceptos Básicos**

El proceso de Gestión de Desempeño y Cumplimiento de Prioridades se cumplirá con las fechas establecidas por LAS COMPAÑÍAS para tal fin.

Es vital que todos los trabajadores de LAS COMPAÑÍAS definan e incluyan sus prioridades para el año vigente, en el aplicativo de gestión de desempeño con que cuentan LAS COMPAÑÍAS.

Cada empleado deberá incluir al menos 3 (tres) prioridades que tengan relación con la estrategia de LAS COMPAÑÍAS y al menos 1 (una) prioridad relacionada con el desarrollo personal de acuerdo con los comportamientos de la cultura Allianz. Los casos en los que no se pueda cumplir esta proporción, deberán ser revisados y avalados por la Gerencia de Recursos Humanos.

Con el fin de generar concordancia entre las prioridades de LAS COMPAÑÍAS y los de cada empleado, todos los jefes de área deben compartir sus prioridades para que sus trabajadores establezcan prioridades definidas en cascada.

El cumplimiento de las prioridades de desempeño no implica el pago de incentivos económicos de ninguna naturaleza por el logro de los mismos.

Los jefes deben velar porque todos sus trabajadores incluyan sus prioridades y deben aprobar o rechazar las propuestas de cada uno, dando la retroalimentación correspondiente en el caso de rechazar las propuestas de prioridades establecidas por sus trabajadores.

Se establecen dos seguimientos en cada ciclo de desempeño:

- Revisión de mitad de año: Para verificar el avance del cumplimiento de las prioridades en el que se dejarán comentarios generales en el aplicativo.
- Revisión final y cierre del ciclo: Para establecer la calificación final por parte del jefe directo del empleado.

La Gerencia de Recursos Humanos llevará el control de los empleados con prioridades registradas y aprobadas en el aplicativo, e informará a los jefes inmediatos y miembros del Comité Ejecutivo sobre las personas pendientes de incluir prioridades o de aprobar los mismos. De igual manera, generará los reportes con la calificación final de cada empleado.

Cuando algún empleado tenga inconvenientes en el acceso a la herramienta, debe recurrir a la

Gerencia de Recursos Humanos para recibir apoyo.

Las prioridades que se registren deben ser:

- a) Tres (3) en línea con los objetivos de negocio y basados en resultados medibles típicamente derivados de la agenda estratégica de la compañía. Si el empleado tiene la iniciativa de incluir prioridades adicionales, podrá incluir máximo dos (2) para un total de cinco (5).
- b) Ajuste flexible antes de la revisión final y cierre del ciclo.
- c) Cuantitativos y cualitativos.

Con el fin de generar concordancia entre los objetivos de LAS COMPAÑÍAS y los de cada trabajador, todos los jefes de área deben compartir sus prioridades para que sus trabajadores establezcan sus prioridades definidas en cascada. De esta forma, al cumplir el empleado, cumple el directivo y al cumplir el directivo, cumple la Presidencia y al cumplir la Presidencia, cumplen todas LAS COMPAÑÍAS.

Las prioridades se deben registrar en el aplicativo definido por LAS COMPAÑÍAS. Una vez registradas las prioridades, éstas serán sujetas de revisión del jefe inmediato para asegurar su alineación con los pilares estratégicos de LAS COMPAÑÍAS antes de tener su aprobación.

#### **ARTÍCULO 27. FORMACIÓN.**

LAS COMPAÑÍAS elaborarán y ejecutarán un plan general de formación de su personal, el cual informarán al COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y RELACIONES LABORALES. El objetivo específico de este plan será maximizar la competitividad de LAS COMPAÑÍAS a partir de la capacitación de su personal, en el conocimiento, manejo y destreza sobre innovaciones operacionales, pedagógicas, curriculares, y de equipos en el ramo de seguros y complementarios, que se deban conocer para el desempeño en las distintas áreas y cargos de acuerdo con las necesidades de LAS COMPAÑÍAS.

Para su realización, LAS COMPAÑÍAS establecerán su propia estructura de formación y se apoyarán en la oferta de personas idóneas, instituciones y plataformas digitales (Universidades, Instituciones Públicas y Privadas, Centros Tecnológicos Especializados, Centros Universitarios de Especialización Profesional, Consultores, LinkedIn learning, Degreed, entre otras) y en el intercambio recíproco con otras Compañías.

La asistencia de los trabajadores será obligatoria. No podrán dictarse cursos obligatorios los días domingos, feriados, ni después de las 8:00 p.m. de los días laborales.

#### **ARTÍCULO 28. PERMISOS**

LAS COMPAÑÍAS podrán otorgar permisos remunerados a sus trabajadores, cuando estos lo soliciten, según las necesidades de servicio, teniendo en cuenta las circunstancias especiales y los motivos aducidos para solicitarlos.

Estos permisos serán concedidos únicamente por las personas autorizadas para ello.

#### **ARTÍCULO 29. REEMPLAZOS TEMPORALES.**

Se entiende por reemplazo, la realización simultánea de las labores propias del trabajador reemplazante y de las funciones del trabajador reemplazado.

Los reemplazos por vacantes, vacaciones, licencias o incapacidades, serán realizados por los trabajadores de la misma área de LAS COMPAÑÍAS, siempre y cuando el trabajador reemplazante cumpla con los requisitos del perfil del cargo y los procedimientos establecidos para efectuar el reemplazo y se mantenga el principio de racionalidad que será evaluado por la Gerencia de Recursos

Humanos o quien haga sus veces y quien dará su autorización para los casos de vacantes y licencias. El periodo de reemplazo para vacantes no podrá ser superior a ciento veinte (120) días calendario continuos e ininterrumpidos y para licencias no podrá ser superior a ciento ochenta (180) días calendario continuos e ininterrumpidos. Estos términos podrán prorrogarse de manera excepcional previa validación con la Organización Sindical.

El reemplazo de cuatro (4) días laborales continuos e ininterrumpidos o más, únicamente dará derecho al pago de un auxilio extralegal no salarial igual al 50% del salario básico diario fijo del trabajador reemplazado por cada día completo de reemplazo, pagadero en la mensualidad siguiente a la terminación del reemplazo.

Las funciones del trabajador reemplazado solo podrán ser distribuidas entre un máximo de dos (2) trabajadores. En este evento cada uno de los trabajadores reemplazantes tendrá derecho al pago del 50% del auxilio consagrado en el inciso anterior del presente artículo.

El trabajador reemplazante ingresará en el sistema la notificación del reemplazo, donde conste el día de iniciación del reemplazo, y el trabajador a reemplazar. El superior inmediato aprobará a través del aplicativo diseñado para tal efecto. El trabajador reemplazante recibirá y entregará el cargo mediante acta suscrita con el trabajador reemplazado.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social, aportes parafiscales y/o cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

#### **CAPITULO IV**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

##### **ARTÍCULO 30. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO**

LAS COMPAÑÍAS podrán sancionar disciplinariamente y despedir con justa causa al trabajador beneficiario de la Convención, mediante la aplicación del procedimiento contenido en el presente capítulo, garantizando el debido proceso en los trámites disciplinarios laborales que se adelanten contra los trabajadores.

##### **ARTÍCULO 31. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS CON JUSTA CAUSA.**

LAS COMPAÑÍAS antes de imponer cualquier sanción disciplinaria o despido con justa causa a sus trabajadores beneficiarios de la Convención, aplicarán el siguiente procedimiento:

- a) Pliego de cargos: LAS COMPAÑÍAS formularán pliego de cargos al trabajador inculcado, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que la Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces conozca la presunta falta cometida. Los cargos serán formulados mediante memorando, que se entregará al trabajador por el medio más expedito que asegure su entrega y del cual se enviará copia a SINTRASE, adjuntando una relación detallada de los cargos y pruebas existentes. Con el pliego de cargos del que trata el presente artículo, se entiende cumplido el requisito de entregar citación al trabajador indicándole los hechos, eventuales faltas, formulación de cargos y advirtiéndole la posibilidad que tiene de presentar sus descargos y las pruebas que estime necesarias dentro del proceso de investigación.
- b) Descargos: El trabajador inculcado tendrá hasta máximo cinco (5) días hábiles, siguientes a la fecha en que se entrega el pliego de cargos, para rendir descargos, solicitar y aportar pruebas. Las COMPAÑÍAS tendrán dos (2) días hábiles para practicar las pruebas solicitadas

por el trabajador inculpado, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha en que el trabajador entregó sus descargos. En el segundo (2) día hábil - si LAS COMPAÑÍAS lo estiman necesario -, se celebrará una diligencia de cargos y descargos, en la que se hará constar por escrito en acta: (i) las respuestas del trabajador a preguntas de LAS COMPAÑÍAS, (ii) las faltas disciplinarias investigadas y la formulación de cargos y (iii) la intervención de SINTRASE siempre y cuando el trabajador beneficiario de la Convención inculpado, haya solicitado expresamente y autorizado la participación de los representantes de SINTRASE en la diligencia. Luego del cumplimiento de estos plazos probatorios, LAS COMPAÑÍAS tendrán cinco (5) días hábiles para notificar la decisión tomada.

- c) **Decisión:** La Gerencia de Recursos humanos decidirá a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término de la práctica de pruebas, si se aplica o no una sanción disciplinaria al trabajador inculpado, beneficiario de la Convención. Así mismo, la Gerencia de Recursos Humanos notificará directamente al trabajador inculpado y copia de aquella deberá entregarse a SINTRASE.
- d) **Apelación:** En caso que el trabajador no esté conforme con la decisión, tendrá la oportunidad de apelarla ante la Gerencia Legal, Compliance y Sostenibilidad. El trabajador deberá elevar dicha apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

*Parágrafo 1.* En el evento en que el procedimiento disciplinario se resuelva sin sanción disciplinaria para el trabajador beneficiario de la Convención, se retirará todo el expediente de la investigación disciplinaria de la hoja de vida del trabajador.

*Parágrafo 2.* En los casos de licencias o incapacidades, los términos del procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias aquí descrito y despidos con justa causa, serán suspendidos hasta el reintegro del trabajador a sus labores.

## **CAPÍTULO V**

### **INDEMNIZACIONES**

#### **ARTICULO 32. INDEMNIZACIÓN - Para los trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.**

Cuando LAS COMPAÑÍAS den por terminado el Contrato de Trabajo invocando el artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, reconocerá y pagará al trabajador las siguientes indemnizaciones, en las cuales se entienden incorporadas las legales:

- a) Sesenta y ocho (68) 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), se le pagarán los sesenta y ocho (68) días de salario por el primer año y cuarenta y nueve (49) días adicionales de salario por cada uno de los años posteriores al primero y proporcionalmente por fracción de año.
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años de servicios continuos y menos de diez (10) se le pagarán los sesenta y ocho (68) días de salario por el primer año y cincuenta y cuatro (54) días adicionales de salario por cada uno de los años posteriores al primero, y proporcionalmente por fracción de año.
- d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicios continuos, sólo podrá ser despedido por justa causa.

*Parágrafo 1.* Imputabilidad de lo pactado. Las partes expresamente acuerdan que la anterior tabla y sus días y valores, son imputables a los que tuviesen que pagar LAS COMPAÑÍAS, por disposición legal o administrativa o por posteriores convenios individuales o colectivos o por laudos arbitrales

que llegasen a presentarse durante la vigencia de éste, en tal forma que si los decretados fueren inferiores a los aquí pactados, no se alteran éstos, pero si fueren superiores, LAS COMPAÑÍAS solamente reajustarán la diferencia.

*Parágrafo 2.* Beneficio extralegal no salarial. La indemnización extralegal no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales ni cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

**ARTÍCULO 32 A. INDEMNIZACIONES - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de mayo de 2004**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LAS COMPAÑÍAS reconocerán las indemnizaciones que se indican en la tabla siguiente, por despido sin justa causa:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS	AÑOS DE SERVICIO	DIAS
1	59	21	964
2	82	22	1009
3	105	23	1055
4	130	24	1100
5	182	25	1145
6	216	26	1191
7	248	27	1236
8	282	28	1282
9	314	29	1326
10	507	30	1372
11	556	31	1391
12	605	32	1435
13	653	33	1479
14	703	34	1523
15	751	35	1568
16	800	36	1613
17	849	37	1657
18	870	38	1702
19	879	39	1746
20	924	40	1791

En esta tabla se incluye tanto la indemnización legal como lo convencional.

*Parágrafo 1:* Para la liquidación de la fracción de año, se tendrá en cuenta la parte proporcional del año inmediatamente superior a su antigüedad, de acuerdo con la tabla anterior.

*Parágrafo 2:* Imputabilidad de lo pactado. Las partes expresamente acuerdan que la anterior tabla y sus días y valores, son imputables a los que tuviesen que pagar LAS COMPAÑÍAS, por disposición legal o administrativa o por posteriores convenios individuales o colectivos o por laudos arbitrales que llegasen a presentarse durante la vigencia de éste, en tal forma que si los decretados fueren inferiores a los aquí pactados, no se alteran éstos, pero si fueren superiores, LAS COMPAÑÍAS solamente reajustarán la diferencia.

*Parágrafo 3:* Beneficio extralegal no salarial. La indemnización extralegal no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales ni cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

**ARTÍCULO 32B. INDEMNIZACIONES. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de mayo de 2004.**

Cuando LAS COMPAÑÍAS den por terminado el Contrato de Trabajo sin justa causa, invocando el artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965, reconocerán y pagarán al trabajador las siguientes indemnizaciones, en las cuales se entienden incorporadas las legales

<b>AÑOS DE SERVICIOS</b>	<b>DÍAS DE INDEMNIZACIÓN</b>	<b>AÑOS DE SERVICIOS</b>	<b>DÍAS DE INDEMNIZACIÓN</b>
1	47	21	574
2	66	22	594
3	84	23	614
4	104	24	634
5	146	25	654
6	151	26	674
7	161	27	694
8	183	28	714
9	204	29	734
10	330	30	754
11	334	31	774
12	363	32	794
13	392	33	814
14	422	34	834
15	451	35	854
16	480	36	874
17	509	37	894
18	522	38	914
19	527	39	934
20	554	40	954

*Parágrafo 1.* Imputabilidad de lo pactado. Las partes expresamente acuerdan que la anterior tabla y sus días y valores, son imputables a los que tuviesen que pagar LAS COMPAÑÍAS, por disposición

legal o administrativa o por posteriores convenios individuales o colectivos o por laudos arbitrales que llegasen a presentarse durante la vigencia de éste, en tal forma que si los decretados fueren inferiores a los aquí pactados, no se alteran éstos, pero si fueren superiores, LAS COMPAÑÍAS solamente reajustarán la diferencia.

*Parágrafo 2.* Beneficio extralegal no salarial. La indemnización extralegal no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales ni cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

**ARTICULO 32C. INDEMNIZACIONES - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de trabajo, LAS COMPAÑÍAS reconocerán las siguientes indemnizaciones extralegales no salariales a los trabajadores beneficiarios de la Convención cuyo contrato de trabajo termine unilateralmente y sin justa causa. En la tabla siguiente se encuentran incorporadas las indemnizaciones establecidas en la ley laboral colombiana.

<b>AÑOS DE SERVICIOS</b>	<b>DÍAS DE INDEMNIZACIÓN</b>
1	30
2	50
3	70
4	90
5	110
6	130
7	150
8	170
9	190
10	215
11	235
12	255
13	275
14	295
15	315
16	335
17	355
18	375
19	395
20	420

*Parágrafo 1.* Imputabilidad de lo pactado. Las partes expresamente acuerdan que las anteriores tablas y sus días y valores, son imputables a los que tuviesen que pagar LAS COMPAÑÍAS, por disposición legal o administrativa o por posteriores convenios individuales o colectivos o por laudos arbitrales que

llegasen a presentarse durante la vigencia de este, en tal forma que si los decretados fueren inferiores a los aquí pactados, no se alteran estos, pero si fueren superiores, LAS COMPAÑÍAS solamente reajustaran la diferencia.

*Parágrafo 2.* Beneficio extralegal no salarial. La indemnización extralegal no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales ni cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

## **CAPITULO VI**

### **PRIMAS EXTRALEGALES**

#### **ARTICULO 33. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES - Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS pagarán a los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros, una prima extralegal de vacaciones equivalente a veintisiete (27) días de sueldo. El trabajador beneficiario podrá optar por solicitar esta prima en tiempo o en dinero.

El trabajador queda en libertad de solicitar la prima, bien en el momento de entrar a disfrutar de sus vacaciones, o bien en la fecha de adquisición del derecho a la misma.

Cuando exista acumulación de periodos vacacionales, para que el trabajador tenga derecho al pago de la prima, es indispensable que disfrute de periodos completos.

El sueldo que se tendrá en cuenta para la liquidación de esta prima, será el que devengue el trabajador a la fecha en que inicie el disfrute de sus vacaciones.

Este beneficio constituye salario, como consecuencia de lo anterior, los mismos se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

Así mismo, el monto de esta prima extralegal se imputará a cualquier otra prima, auxilio o beneficio de naturaleza similar, que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTÍCULO 33 A. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES. - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS:

1. Reconocerán, para las vacaciones ya causadas y que no se hayan disfrutado o pagado, o que se causen con posterioridad a la vigencia de esta Convención, una prima equivalente a ochenta y cinco (85) días de salario diario mínimo legal vigente, por cada período y con el salario mínimo legal vigente al momento de la causación de las mismas (cada una).
2. Un incremento sobre la prima de vacaciones que se menciona en el numeral 1 de este artículo, el cual se pagará así:

- a. Para trabajadores con cinco (5) años continuos de servicios y menos de diez (10) años, un cinco por ciento (5%) del valor correspondiente de la prima de vacaciones.
- b. Para trabajadores con diez (10) años de servicios continuos y menos de once (11) años, un diez (10%) del valor correspondiente a la prima de vacaciones.
- c. Para trabajadores con once (11) años de servicios continuos y menos de doce (12) años, un once (11%) del valor correspondiente a la prima de vacaciones.

Y así sucesivamente, aumentando en un uno (1%) por ciento el valor correspondiente a la prima de vacaciones, por cada año cumplido de servicios continuos hasta llegar a un veinte por ciento (20%) para los trabajadores con veinte (20) años o más continuos de servicio.

*Parágrafo 1:* Para la liquidación del incremento anterior, se tomará en cuenta la antigüedad que tenga el trabajador en el momento en que las vacaciones se causen legalmente y no la antigüedad que tenga el trabajador cuando salga a disfrutarlas.

*Parágrafo 2:* Esta compensación se cancelará al trabajador en la nómina inmediatamente anterior a la fecha del disfrute de las vacaciones solicitadas, de modo que el trabajador disponga del dinero para el disfrute de las mismas. No obstante, para que se realice dicho pago, el trabajador debe reportar la solicitud en el mes inmediatamente anterior a la fecha del disfrute de las vacaciones, dentro del periodo de informe de novedades establecido por LAS COMPAÑÍAS.

3. LAS COMPAÑÍAS reconocerán a sus trabajadores después del segundo año de servicio, las siguientes vacaciones adicionales a las legales así:

AÑOS CONTINUOS DE SERVICIO		DIAS ADICIONALES DE VACACIONES
DE	A	
2	4	4
5	9	6
10	14	8
15	19	10
20 o más		15

Los días extras se continuarán reconociendo por cada período de vacaciones tal como se ha venido haciendo.

*Parágrafo.* El trabajador beneficiario de la Convención podrá disfrutar las vacaciones adicionales u obtener solamente su compensación en dinero de acuerdo con el salario que devengue en el momento del disfrute. Esta compensación se cancelará al trabajador en el momento que lo solicite.

4. El día sábado no se tendrá en cuenta como día hábil para disfrutar de las vacaciones.

Este beneficio constituye salario, como consecuencia de lo anterior, los mismos se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

El monto de esta prima extralegal y los días de vacaciones extralegales se imputarán a cualquier otra prima, auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 33B. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES Y DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES - Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocerán y pagarán a sus trabajadores beneficiarios de la Convención, según su rango salarial, una prima extralegal no salarial de vacaciones, así:

Rangos Salariales		Días de SMLMV
\$1.000.000	\$2.500.000	11
\$2.500.001	\$7.900.000	8

Esta prima extralegal se pagará junto con el pago de la nómina del mes en que el trabajador salga a disfrutar las vacaciones legales. El presente beneficio no se causa a la compensación de las vacaciones en dinero.

Adicionalmente, LAS COMPAÑÍAS le reconocerán después del segundo año de servicio, tres (3) días de vacaciones adicionales a las legales, los cuales podrán ser disfrutados en tiempo o liquidados en dinero con el sueldo básico mensual, y deberán ser tomados dentro del año siguiente.

Si no se toman en la forma antes descrita, se entenderá que el trabajador renuncia a este beneficio.

No serán liquidadas para periodos inferiores a un año, excepto en caso de terminación del contrato, sin justa causa, por decisión de LAS COMPAÑÍAS.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme a lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

**ARTICULO 34. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS. - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocerán a sus trabajadores beneficiarios de la Convención que se hayan vinculado a LAS COMPAÑÍAS antes del 01 de octubre de 2008, una prima extralegal de servicios - sin perjuicio de la prima legal de servicios -, equivalente a un salario básico fijo mensual y medio devengado por el trabajador beneficiario de la Convención. Esta prima se pagará en la siguiente forma: (i) medio salario básico fijo mensual en la nómina del mes de mayo de cada año de vigencia de la Convención y (ii) un salario básico fijo mensual en la nómina del mes de noviembre de cada año de vigencia de la Convención. Esta prima extralegal de servicios será reconocida proporcionalmente al tiempo laborado durante cada semestre, siempre y cuando el trabajador beneficiario de la Convención haya prestado servicios continuos durante, por lo menos, 90 días en el respectivo semestre.

Este beneficio constituye salario, como consecuencia de lo anterior, los mismos se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

**ARTICULO 34A. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIO. - Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS pagarán una prima extralegal de servicios, adicional a la prima legal, equivalente a quince (15) días de salario básico mensual devengado por el trabajador beneficiario de la Convención. Esta prima se pagará en noviembre de

cada año. Dicha prima será reconocida proporcionalmente al tiempo laborado durante el año, siempre y cuando sea igual o superior a noventa (90) días.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Así mismo, el monto de esta prima extralegal se imputará a cualquier otra prima, auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 35. PRIMA DE PERMANENCIA Y EXPERIENCIA. Para los trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.**

LAS COMPAÑÍAS continuarán reconociendo a sus trabajadores una prima de permanencia y experiencia equivalente a un (1) día de salario por cada año de servicios continuos.

Tal derecho se adquirirá a partir del tercer año. Por cada año de servicios posteriores al décimo, se pagará otro día de salario.

Este beneficio constituye salario, como consecuencia de lo anterior, los mismos se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

**ARTICULO 35A. PRIMA DE PERMANENCIA Y EXPERIENCIA. - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS les continuarán reconociendo la prima por año de servicio, en la siguiente forma:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>PRIMA (EN DÍAS DE SUELDO)</b>
5	20
10	40
15	60
20	80
25	95
30	110
35	125
40	140

A los trabajadores que se retiren para disfrutar de la pensión de jubilación y cumplan el quinquenio en el año del retiro, se les liquidará proporcionalmente.

El monto de esta prima extralegal se imputará a cualquier otra prima, auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

**ARTICULO 35B. PRIMA DE PERMANENCIA Y EXPERIENCIA. - Para los Trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS les reconocerá una prima por año de servicio, en la siguiente forma:

<b>AÑOS DE SERVICIO</b>	<b>PRIMA (SMDLV)*</b>
5	8
10	12
15	17

\*Salario Mínimo Diario Legal Vigente

A los trabajadores que se retiren para disfrutar de la pensión de jubilación y cumplan el quinquenio en el año del retiro, se les liquidará proporcionalmente.

El monto de esta prima extralegal se imputará a cualquier otra prima, auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales.

## **CAPITULO VII**

### **PRÉSTAMOS**

#### **ARTÍCULO 36. DISPOSICIONES GENERALES**

Las sumas de las cuotas de amortización de los diferentes préstamos por vivienda, educación y libre inversión otorgados por LAS COMPAÑÍAS en vigencia de la Convención, a los trabajadores beneficiarios de ésta, no podrán exceder el 50% del salario básico mensual fijo del trabajador beneficiario de la Convención. En todo caso, ningún descuento podrá superar los límites legalmente establecidos, ni afectar el valor del salario mínimo mensual legal vigente para cada año de vigencia de la Convención.

#### **ARTÍCULO 37. CONDICIONES Y OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMO PARA VIVIENDA**

Durante la vigencia de la Convención, Las COMPAÑÍAS concederán, previo cumplimiento de los requisitos aquí establecidos, préstamos para vivienda a los beneficiarios de esta Convención, a título de beneficio extralegal de carácter no salarial, siguiendo los parámetros que a continuación se describen:

1. **Objeto.** Facilitar a los trabajadores beneficiarios de la Convención con contrato de trabajo con LAS COMPAÑÍAS, la adquisición o mejora de su vivienda propia, en la cual el trabajador beneficiario de la Convención tenga efectivamente su domicilio.
2. **Condiciones de admisión.** Para obtener el préstamo de vivienda de este artículo, se requiere que el trabajador beneficiario de la Convención: (i) tenga una antigüedad de servicios no inferior a tres (3) años, (ii) no haya renunciado a los beneficios establecidos convencionalmente y (iii) cumplir con los requisitos y límites del índice de endeudamiento que se explican en el parágrafo del presente artículo.

3. **Utilización del préstamo.** El préstamo se podrá utilizar para:
  - a. Adquisición de lotes, destinados a la construcción de vivienda propia en la que el trabajador beneficiario de la Convención decida establecer su domicilio.
  - b. Adquisición de vivienda ya construida, destinados a la vivienda propia en la que el trabajador beneficiario de la Convención decida establecer su domicilio.
  - c. Construcción de vivienda, destinada a la vivienda propia en la que el trabajador beneficiario de la Convención decida establecer su domicilio.
  - d. Hipoteca a favor de firmas constructoras o de entidades financieras de vivienda, destinados a la vivienda propia en la que el trabajador beneficiario de la Convención decida establecer su domicilio.
  - e. Reparaciones y/o mejoras locativas, destinadas a las mejoras locativas de la vivienda propia en la que el trabajador beneficiario de la Convención decida establecer su domicilio.
4. **Cupo individual.** El cupo total individual de un préstamo de vivienda será:
  - a. Por primera vez de solicitud de préstamo - hasta por ciento veinte millones de Pesos (\$120.000.000), dependiendo del análisis de capacidad de endeudamiento hecho por LAS COMPAÑÍAS.
  - b. Por segunda, tercera y cuarta vez de solicitud de préstamo - hasta por sesenta y cinco millones de Pesos (\$65.000.000) dependiendo del análisis de capacidad de endeudamiento hecho por LAS COMPAÑÍAS.

*Parágrafo:* Para la solicitud de los préstamos por segunda, tercera y cuarta vez, el trabajador beneficiario por la Convención deberá haber pagado la totalidad del préstamo de vivienda otorgado con anterioridad a su solicitud.

5. **Amortización.** La cuota máxima mensual será del 30% del salario básico mensual fijo que devengue el trabajador beneficiario de la Convención, al momento en que se haga el desembolso del préstamo y el abono anual será de mínimo el setenta por ciento (70%) de las cesantías a la obligación, abono que se aplicará para reducir el plazo de la obligación. El valor del auxilio de cesantías destinado a cubrir el préstamo de vivienda por el trabajador beneficiario de la Convención se abonará en el mes de enero de cada año calendario durante la vigencia de la Convención.
6. **Plazo.** Máximo veinte (20) años.
7. **Tasa de interés.** La tasa de interés aplicable al préstamo de vivienda desembolsado en favor del trabajador beneficiario, será igual a la tasa de mercado de los Títulos de Deuda Pública emitidos por la Nación (TES) a diez años, vigente antes de que se efectúe el desembolso y será ajustado por LAS COMPAÑÍAS 4 veces al año, así: 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de diciembre.
8. **Garantías.** El trabajador constituirá como garantías a favor de LAS COMPAÑÍAS las siguientes:
  - a. Hipoteca de primer grado para los préstamos mayores a cincuenta millones de pesos m/cte (\$50.000.000). Hipoteca abierta hasta de segundo grado para los préstamos menores o iguales a cincuenta millones de pesos m/cte (\$50.000.000).
  - b. Suscripción de pagarés.
  - c. Seguro de vida por un monto no inferior al valor total de la deuda.

- d. Seguro de incendio y amparo de terremoto por el valor comercial del inmueble.
  - e. Pignoración de las cesantías.
  - f. Firma de la autorización de descuento de las cuotas mensuales por nómina y del valor pendiente de pago del préstamo, al momento de la terminación del contrato de trabajo.
9. **Aporte personal.** Al momento de la compra de vivienda, el trabajador beneficiario deberá pagar como mínimo el diez por ciento (10%) del valor de la propiedad que se adquiera, o las cesantías acumuladas en el momento de otorgarse el préstamo, lo que fuere mayor.

*Parágrafo.* El desembolso del préstamo estará sujeto a la capacidad de pago o índice de endeudamiento definido en la Ley y verificado y aprobado por LAS COMPAÑÍAS.

### **ARTÍCULO 38. RETIRO DEL TRABAJADOR ANTES DEL PAGO TOTAL.**

Si el contrato de trabajo, del trabajador beneficiario de la Convención que recibe el desembolso del préstamo de vivienda, termina antes de haber pagado el valor total del préstamo otorgado por LAS COMPAÑÍAS, LAS COMPAÑÍAS mantendrán la tasa de interés anual vigente del mismo, siempre y cuando, el trabajador pague el 80% del saldo del préstamo otorgado, con el monto bruto de su liquidación final de acreencias laborales; de no hacerlo, LAS COMPAÑÍAS podrán aceptar que continúe con la obligación hipotecaria, ajustando los intereses al promedio de la tasa hipotecaria del mercado del último año. Si el contrato de trabajo termina unilateralmente y con justa causa, LAS COMPAÑÍAS no mantendrán el beneficio de la tasa de interés anual establecida en el numeral 7 anterior.

Si el retiro del trabajador se produce por jubilación o incapacidad total permanente, LAS COMPAÑÍAS mantendrán la tasa y el plazo inicialmente pactados.

### **ARTÍCULO 39. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE VIVIENDA**

Quedará integrado por tres (3) representantes de SINTRASE y tres (3) representantes de LAS COMPAÑÍAS.

El Comité se reunirá tres veces por año, con un intervalo de cuatro meses cada uno (preferiblemente los meses de abril, agosto y diciembre). Las fechas de las reuniones serán acordadas por los representantes del mismo. Este Comité estará a cargo de: (i) revisar las solicitudes de préstamos presentadas por los trabajadores beneficiados por la Convención y (ii) asignar los préstamos solicitados por los trabajadores beneficiados por la Convención.

### **ARTÍCULO 40. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS.**

LAS COMPAÑÍAS a través de circular anexa aprobada por el Comité de Vivienda, darán a conocer las normas y procedimientos que regularán los préstamos de vivienda.

### **ARTÍCULO 41. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMO DE VIVIENDA**

LAS COMPAÑÍAS para vigencia de la presente Convención, mantendrán la suma de siete mil quinientos millones de pesos m/cte (\$7.500.000.000). Una vez invertida esta suma, las adjudicaciones de vivienda se harán con el valor de las sumas que ingresen por concepto de cuotas y abonos a capital de los préstamos hechos y hasta la concurrencia de dicho valor como máximo.

Se excluirán los saldos de los pensionados que afecten el plan de vivienda.

### **ARTÍCULO 42. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN**

Durante la vigencia de la Convención, LAS COMPAÑÍAS concederán- previo cumplimiento de los

requisitos descritos en este artículo- préstamos libres de interés a sus trabajadores hasta por la suma de tres millones de pesos m/cte. (\$3.000.000). Este préstamo deberá ser pagado por el trabajador beneficiario de la Convención, en un término no mayor a doce (12) meses, por cuotas mensuales continuas, pudiéndose amortizar con primas legales y extralegales.

Este préstamo se concede con los siguientes requisitos:

- a. El trabajador solicitante beneficiario de la Convención deberá tener una antigüedad superior a dos meses vinculado con contrato de trabajo.
- b. El trabajador solicitante beneficiario de la Convención sólo podrá solicitar este préstamo siempre y cuando haya pagado la totalidad de las obligaciones adquiridas con las COMPAÑÍAS por préstamos de libre inversión.
- c. El trabajador solicitante beneficiario de la Convención deberá tener un resultado satisfactorio en el análisis de su capacidad de pago o índice de endeudamiento definido en la Ley y analizado previamente por LAS COMPAÑÍAS.
- d. El trabajador solicitante deberá firmar la autorización de descuento de las cuotas mensuales del préstamo.

**ARTÍCULO 43. PRÉSTAMO EDUCATIVO PARA TRABAJADORES. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS concederán préstamos a sus trabajadores beneficiarios de la Convención, de hasta cinco millones de pesos m/cte. (\$5.000.000). Estos préstamos se concederán sin intereses, para el pago de estudios del trabajador beneficiario de la Convención en pregrado, especializaciones y maestrías en instituciones educativas aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional. Dicho préstamo será pagado por el trabajador en un plazo máximo de seis (6) meses, pudiendo para ello utilizar las cesantías de acuerdo con los procedimientos establecidos por la ley, siempre que estas no se encuentren pignoradas por créditos hipotecarios.

1. Condiciones para condonación:

- a) Los trabajadores que acrediten con la constancia de sus calificaciones un promedio igual o superior a cuatro (4), en una escala de 1 a 5 o su equivalente, tendrán derecho a la condonación del 70% del monto del préstamo.
- b) Los trabajadores que acrediten con la constancia de sus calificaciones un promedio igual o superior a tres punto ocho (3.8), en una escala de 1 a 5 o su equivalente, e inferior a cuatro (4), en una escala de 1 a 5 o su equivalente, tendrán derecho a la condonación del 50% del préstamo.
- c) Los trabajadores que acrediten con la constancia de sus calificaciones un promedio igual o superior a tres punto seis (3.6), en una escala de 1 a 5 o su equivalente, e inferior a tres punto ocho (3.8), en una escala de 1 a 5 o su equivalente, tendrán derecho a la condonación del 40% del préstamo.

2. Presentación de notas. Terminado el semestre el trabajador beneficiario de la Convención, deberá presentar a la Gerencia de Recursos Humanos el certificado de notas emitido por la entidad educativa, con sello y firma de esta. No se admiten fotocopias ni certificados parciales de notas.

Por decisión del trabajador, éste podrá financiar su matrícula con recursos propios o préstamos de otras instituciones. Al finalizar el semestre cursado, contra la presentación de las calificaciones originales a la Gerencia de Recursos Humanos, se desembolsará el porcentaje (%) en dinero, correspondiente a las calificaciones obtenidas, como se mencionan en el numeral 1, 2 y 3 del presente Artículo.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme a los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones legales o extralegales, aportes a las seguridades sociales integrales y/o parafiscales.

## **CAPITULO VIII**

### **EDUCACIÓN**

#### **ARTICULO 44. CURSO DE INGLÉS PARA TRABAJADORES.**

LAS COMPAÑÍAS concederán el valor correspondiente al 50% del total del curso de acuerdo con el comprobante que expide el respectivo proveedor contratado por LAS COMPAÑÍAS. El trabajador asumirá el saldo correspondiente al 50% del valor total del mismo, y será descontado por nómina, previa autorización mediante el “Formato Autorización Descuento por Nómina Programa de Inglés”. En caso de retiro voluntario o involuntario, el trabajador conoce y acepta que se realizará el descuento respectivo de la liquidación de sus prestaciones sociales, salario y demás rubros laborales.

Se tomarán como base para la cobertura máxima del plan, el número de ciclos y/o módulos indicados por la valoración efectuada por el proveedor al momento del inicio del curso.

En ningún caso LAS COMPAÑÍAS pagarán más ciclos o módulos de los establecidos por el proveedor, como tiempo normal para terminar el curso.

LAS COMPAÑÍAS descontarán al trabajador beneficiario de la Convención el monto total del valor del ciclo o módulo pagado por LAS COMPAÑÍAS en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador beneficiario de la Convención pierda ciclos, se descontarán por nómina el valor de los ciclos perdidos, tomando como base el valor reconocido por LAS COMPAÑÍAS.
- b) Cuando el trabajador no cumpla con la asistencia requerida en la “Política Programa Inglés” establecida por LAS COMPAÑÍAS.

*Parágrafo:* Los trabajadores beneficiarios del presente artículo deberán cumplir con las condiciones establecidas en la “Política Programa Inglés” establecida por LAS COMPAÑÍAS

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social Integral, parafiscales y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este beneficio no es compensable en dinero y se imputará a cualquier beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores.

#### **ARTICULO 45. AUXILIO EXTRALEGAL EDUCATIVO PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS concederán un auxilio extralegal de naturaleza no salarial para ser distribuido entre los trabajadores con destino a auxilios educativos para sus hijos, así:

- Primer año. Noventa y cinco millones de pesos m/cte. (\$95.000.000)
- Segundo año. Noventa y ocho millones de pesos m/cte. (\$98'000.000.00)
- Tercer año. Ciento un millones de pesos m/cte. (\$101'000.000.00)
- Cuarto año. Ciento cuatro millones de pesos m/cte. (\$104'000.000.00)

Los montos anteriormente mencionados estarán sujetos a la existencia de una base mínima de hijos de trabajadores beneficiarios de la Convención igual a 150 hijos beneficiarios del presente auxilio.

En el evento en que la base de hijos beneficiarios se reduzca, el monto del beneficio anual se reducirá de manera proporcional a la reducción del número de hijos beneficiarios.

La asignación del auxilio tendrá la siguiente reglamentación:

- Hijos matriculados en Guardería, Preescolar, Escolar, Técnicos, Tecnológicos y/osuperiores, que no superen los 25 años de edad, que dependan económicamente del trabajador y que estudien en Colombia.
- Es requisito indispensable, enviar a la Gerencia de Recursos Humanos mediante correo electrónico, la certificación de escolaridad o el recibo de pago de matrícula, emitido por la respectiva institución educativa.
- El plazo máximo para la entrega de documentos, será el 5 de febrero de cada año.
- El auxilio será pagado en la mensualidad del mes de febrero.
- El auxilio se distribuirá procurando el beneficio más alto para los trabajadores que devenguen el salario básico más bajo. Para esto, en el Comité de Seguimiento y Relaciones Laborales, se acordarán los rangos de distribución, de acuerdo con el análisis realizado entre LAS COMPAÑÍAS y SINTRASE.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, se imputará a cualquier beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores.

## **CAPITULO IX**

### **AUXILIOS EXTRALEGALES**

#### **ARTICULO 46. AUXILIOS EXTRALEGALES A SINTRASE**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán a SINTRASE, con destino a colaborar parcialmente con su funcionamiento, un auxilio extralegal de carácter no salarial equivalente a una suma fija mensual de dos millones ciento doce mil ochocientos noventa y cuatro pesos M/cte (\$2.112.894) para temas administrativos. Este valor será incrementado de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) de los últimos doce meses a cierre de 31 de mayo de cada año de vigencia.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán a SINTRASE, un auxilio de viajes equivalente a una suma fija mensual de seis millones doscientos ochenta y tres mil ochocientos dos pesos M/cte (\$6.283.802) que SINTRASE destinará para la adquisición de tiquetes aéreos para atender actividades sindicales y reuniones de la organización sindical. Este valor será incrementado de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) de los últimos doce meses a cierre de 31 de mayo de cada año de vigencia.

Los auxilios establecidos en este artículo no constituyen salario para ningún efecto legal. Así mismo, se imputarán a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a SINTRASE o a sus trabajadores afiliados a la organización sindical o beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 47. AUXILIO EXTRALEGAL A LA CASA VACACIONAL DE SINTRASE**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán a SINTRASE, con destino a inversiones en la Casa Vacacional de Honda, un auxilio anual de hasta por treinta y un millones de pesos M/cte (\$31.000.000), por cada año de vigencia de la Convención, el cual será entregado de acuerdo con las necesidades de dotación de la casa vacacional y las inversiones efectuadas por SINTRASE serán supervisadas por LAS COMPAÑÍAS.

SINTRASE deberá entregar un reporte anual a las COMPAÑÍAS en el cual se evidencie la correcta inversión del presente auxilio y que fue invertido para los fines aquí previstos, conforme a las necesidades de la casa vacacional. Para que LAS COMPAÑÍAS paguen el auxilio del siguiente año de vigencia, SINTRASE deberá haber presentado dicho reporte.

El presente auxilio se entregará si y solo si la administración de la Casa Vacacional de Honda está a cargo de SINTRASE.

El auxilio establecido en este artículo no constituye salario para ningún efecto legal. Así mismo, se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a SINTRASE o a sus trabajadores afiliados a la organización sindical o beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 48. AUXILIO EXTRALEGAL PARA GASTOS NOTARIALES**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán un auxilio extralegal de carácter no salarial especial, a los trabajadores beneficiarios de la Convención y que se beneficien de un préstamo de vivienda conforme a lo establecido en el artículo 37 de esta Convención, equivalente a la suma de ciento cuarenta y tres mil pesos m/cte. (\$143.000), para gastos notariales de registro de compra de la vivienda. Este auxilio extralegal y no salarial se pagará junto con la nómina del mes en que LAS COMPAÑÍAS realicen el desembolso del crédito hipotecario.

Este auxilio extralegal no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 49. AUXILIO EXTRALEGAL DE NACIMIENTO. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocerán al nacimiento de cada hijo del trabajador beneficiario de la Convención, un auxilio extralegal de carácter no salarial de ciento treinta mil pesos M/cte (\$130.000) que se pagará con la nómina del mes en el que se presenta el respectivo registro civil de nacimiento o certificación medica en caso de aborto no provocado.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 50. AUXILIO EXTRALEGAL FUNERARIO**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán un auxilio funerario extralegal de carácter no salarial para los trabajadores beneficiarios de la Convención, para ayudar al trabajador con los gastos de entierro, así:

1. Por la muerte del cónyuge o compañero(a) permanente, hijos de hasta 25 años o con dependencia económica por discapacidad y padres que dependan económicamente de los trabajadores, otorgarán un auxilio por el costo de los gastos funerarios hasta por la suma de un millón cuatrocientos treinta mil pesos M/cte (\$1.430.000) máximo por persona. Además se darán los días hábiles de permiso remunerado de acuerdo a la ley. Este auxilio se pagará al trabajador beneficiario de la Convención por la muerte de su familiar en los términos aquí descritos, previa presentación del recibo que acredite el pago de los gastos funerarios, dentro de los 90 días calendario siguientes a la fecha en que el trabajador beneficiario de la Convención haya efectuado el pago. Este auxilio se consignará junto con los pagos de nómina del trabajador beneficiario en el mes en que se acrediten los gastos funerarios.
2. Los gastos funerarios del trabajador beneficiario de la Convención que fallezca, se pagarán conforme al anexo a la póliza de vida.

Este auxilio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o de cualquier acreencia laboral que tenga como base el salario del trabajador. Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 51. AUXILIO EXTRALEGAL Y PERMISO REMUNERADO DE MATRIMONIO**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán a sus trabajadores beneficiarios de la Convención que contraigan matrimonio, por una única vez durante la vigencia anual de la Convención, un auxilio extralegal de carácter no salarial equivalente a la suma de medio (1/2) salario fijo básico mensual del trabajador. Este auxilio se pagará al trabajador beneficiario de la Convención en los términos aquí descritos, previa presentación del registro civil de matrimonio, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador beneficiario de la Convención haya contraído matrimonio. Este auxilio se consignará junto con los pagos de nómina del trabajador beneficiario en el mes en que se acredite el matrimonio con la presentación del mencionado registro civil de matrimonio.

Además se concederán cuatro (4) días de permiso remunerado. Estos días de permiso deberán ser tomados dentro de los 15 días calendario anterior o siguiente a la fecha en que el trabajador beneficiario de la Convención contraiga matrimonio y se remunerarán con el salario fijo diario básico del trabajador. La remuneración de los días de permiso sólo se concederá si el trabajador sale, en efecto, a disfrutar dichos días de permiso y en consecuencia, no serán compensables en dinero.

El auxilio de matrimonio y los días de permiso remunerado regulados en este artículo no constituyen salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este auxilio y el beneficio del permiso remunerado se imputarán a cualquier otro auxilio beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 52. AUXILIO EXTRALEGAL ÓPTICO**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva y únicamente para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del primero 01 de octubre de 2008, LAS COMPAÑÍAS otorgarán un auxilio extralegal de carácter no salarial para que los trabajadores beneficiarios de la Convención adquieran monturas, lentes corrientes y lentes de contacto y/o se sometan a procedimientos quirúrgicos hasta por los montos señalados a continuación:

1. Intervención quirúrgica ocular: \$1'300.000.00
2. Compra de lentes de contacto: 70% de su valor.
3. Compra de lentes Corrientes: 100% de su valor
4. Compra de monturas corrientes hasta: \$132.000

Los auxilios arriba descritos se reconocerán a cada trabajador beneficiario de la Convención por una única vez por cada año de vigencia de la Convención Colectiva. LAS COMPAÑÍAS contratarán una institución especializada, para que durante el periodo de vigencia de esta Convención presten el auxilio.

Para los trabajadores vinculados después del primero (01) de octubre de 2008, se reconocerá un único auxilio óptico extralegal de carácter no salarial equivalente a la suma de trescientos mil pesos M/cte (\$300.000) por cada año de vigencia de la Convención Colectiva. LAS COMPAÑÍAS pagarán este auxilio previa presentación de la factura de compra o recibo de pago correspondiente. El auxilio se pagará en el mes siguiente a la presentación de este documento, junto con el pago de nómina.

Estos beneficios no constituyen salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales, y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

Este beneficio, modifica cualquier beneficio óptico que con anterioridad recibieran los trabajadores.

#### **ARTICULO 53. AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva LAS COMPAÑÍAS reconocerán a aquellos trabajadores beneficiados por la Convención, que tengan derecho al auxilio legal de transporte, un auxilio extralegal de transporte equivalente a la suma de ciento veintidós mil doscientos siete pesos M/cte. (\$122.207). Este beneficio incluye el auxilio legal de transporte.

El mencionado auxilio será incrementado durante cada año de vigencia de la presente Convención de acuerdo con el incremento legal del subsidio de transporte.

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, los trabajadores beneficiarios de la Convención que por razones del aumento de salarios, pierdan el derecho al auxilio legal de transporte y lo adquieran nuevamente en el mes de enero del siguiente año por el aumento del salario mínimolegal, recibirán el auxilio de transporte dejado de percibir, desde el primero (1º) de junio y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año anterior. Esta suma se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia de la presente Convención.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, el mismo no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales, y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 53A: AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE. Para los trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.**

A los trabajadores de las sucursales donde no exista jornada continua de trabajo, se les reconocerá siempre que devenguen entre dos (2) y tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suma de cuatro mil doscientos treinta y seis pesos m/cte. (\$4.236,00), mensuales como auxilio de transporte.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 54. AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACIÓN.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán un auxilio de alimentación a los trabajadores beneficiarios de la Convención que laboren jornada continua así:

- Primer año de vigencia de la Convención Colectiva: doscientos cuarenta mil doscientos un pesos M/cte ( \$240.201) mensuales, para los trabajadores beneficiarios de la Convención que devenguen hasta cinco millones doscientos setenta mil pesos M/cte. (\$ \$5.270.000).
- Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la Convención Colectiva: tanto el auxilio como el límite de salarios arriba mencionado se incrementarán de acuerdo al índice de precios al consumidor (IPC) de los últimos doce meses a cierre de vigencia 31 de mayo.

El anterior auxilio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales, y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este auxilio se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTICULO 54A. AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACIÓN. - Para los trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocerán y pagarán la suma de dos mil ochocientos cinco pesos m/cte (\$2.805.) diarios durante la jornada laboral por concepto de auxilio de almuerzo, a partir del primero de junio del dos mil veintidós (2022).

Para el cuarto año se incrementará la cifra anterior de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC) de los doce (12) últimos meses.

Este auxilio beneficiará únicamente a los trabajadores de aquellas oficinas donde LAS COMPAÑÍAS hayan establecido jornada continua de trabajo; este auxilio se tendrá como parte del salario.

**ARTÍCULO 55. AUXILIO TRABAJO SUPLEMENTARIO O EXTRA**

Cuando el trabajador beneficiario de la Convención realice trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, LAS COMPAÑÍAS pagarán el recargo estipulado en la ley en la siguiente mensualidad. Entiéndase como trabajo suplementario aquel que efectúa el personal ordinario por fuera de su jornada ordinaria de trabajo por solicitud del empleador.

En caso que el trabajo se efectúe después de la jornada ordinaria del trabajador por causas imputables

al trabajador, como por ejemplo, reposición de tiempo por un permiso o llegadas tarde, ese trabajo no se considerará trabajo suplementario y por ende, no se causará el pago de horas extras ni del auxilio extralegal por trabajo suplementario.

Todo trabajo de horas extras deberá estar autorizado por la Gerencia respectiva mediante el aplicativo diseñado para tal fin.

Cuando el trabajador labore horas extras después de las 8:00 P.M. de los días hábiles o en días sábados y festivos, tendrá derecho al reconocimiento por parte de LAS COMPAÑÍAS de un auxilio extralegal no salarial diario equivalente a suma bruta de once mil pesos m/cte. (\$11.000).

Este beneficio convencional no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales ni cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 56. AUXILIO EXTRALEGAL PARA EL FOMENTO DEL AHORRO. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, los trabajadores beneficiarios de la Convención que por libre determinación se afilien al Fondo de Empleados del Grupo Colseguros y Filiales, o al Fondo Voluntario de Pensión de Allianz y ahorren un porcentaje de su salario básico fijo mensual de entre el 5% y el 10% del mismo, LAS COMPAÑÍAS les harán un aporte adicional equivalente al 10% del monto de su ahorro mensual.

El aporte realizado por LAS COMPAÑÍAS se consolidará de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Permanencia</b>	<b>Porcentaje de consolidación</b>
Entre 2 y 3 años de permanencia del ahorro del trabajador en los fondos mencionados anteriormente	30% del aporte total adicional dispuesto a pagar por LAS COMPAÑÍAS, es decir, el 30% del 10%.
Entre 3 y 5 años de permanencia del ahorro del trabajador en los fondos mencionados anteriormente.	50% del aporte total adicional dispuesto a pagar por LAS COMPAÑÍAS, es decir, el 50% del 10%.
Y más de 5 años de permanencia del ahorro del trabajador en los fondos mencionados anteriormente.	La totalidad del aporte adicional dispuesto a pagar por LAS COMPAÑÍAS, es decir, el 10%.

*Parágrafo 1.* El aporte de las COMPAÑÍAS se realizará únicamente a una de las dos figuras mencionadas en el párrafo primero del presente artículo.

*Parágrafo 2.* El derecho de consolidación de aportes a los que hace referencia el presente artículo se perderá cuando el contrato del trabajador beneficiario de la Convención termine por justa causa.

Este beneficio extralegal no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, este beneficio no es compensable en dinero pagado directamente al trabajador beneficiario, pues LAS COMPAÑÍAS harán los aportes aquí mencionados directamente a los Fondos respectivos para el fomento del ahorro. Este beneficio se imputará a cualquier otro

beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTÍCULO 57. AUXILIO EXTRALEGAL ESPECIAL PARA PENSIONADOS**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS otorgarán a sus trabajadores beneficiarios de la Convención cuyo contrato de trabajo termine por reconocimiento de una pensión de jubilación, vejez, o invalidez y efectivamente sean incluidos en la nómina de pensionados de la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentren afiliados, un auxilio extralegal especial de carácter no salarial equivalente a la suma única de dos millones cuatrocientos veinte mil pesos M/cte (\$2.420.000). Esta suma será pagada por LAS COMPAÑÍAS junto con el pago de las prestaciones sociales finales.

Este auxilio no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales, y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Así mismo, se imputará a cualquier otro auxilio o beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

#### **ARTICULO 58. AUXILIO ODONTOLÓGICO. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

LAS COMPAÑÍAS contratarán un plan de atención odontológica para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva. LAS COMPAÑÍAS subsidiarán el 100% del costo de la prima mensual. El trabajador beneficiario tendrá a su cargo el pago de un monto (copago) para que el tratamiento se pueda realizar. El monto del copago se realizará conforme lo previsto en el contrato que suscriban LAS COMPAÑÍAS, con el tercero que prestará el servicio.

El trabajador beneficiario de la Convención que no desee ser beneficiario del auxilio, deberá informar a la Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero.

#### **ARTÍCULO 58A. AUXILIO ODONTOLÓGICO. - Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

LAS COMPAÑÍAS contratarán un plan de atención odontológica, para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva. Para quienes voluntariamente deseen afiliarse, LAS COMPAÑÍAS subsidiarán el 60% del costo de la prima mensual. El trabajador beneficiario tendrá además a su cargo, el pago de un monto (copago) para que el tratamiento se pueda realizar. El monto del copago se realizará conforme lo previsto en el contrato que suscriban LAS COMPAÑÍAS, con el tercero que prestará el servicio.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero.

## **ARTICULO 59. PAGO EPS**

Para los trabajadores que pasaron por el proceso de fusión de LA NACIONAL COMPAÑÍA DE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A., a ALLIANZ SEGUROS S.A. y ALLIANZ SEGUROS DE VIDA S.A., y que tengan su contrato individual de trabajo vigente a la fecha de firma de esta Convención Colectiva de Trabajo, LAS COMPAÑÍAS continuarán pagando el valor de los aportes a las EPS correspondientes a los riesgos de enfermedad no profesional y Maternidad.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero.

## **ARTÍCULO 60. SERVICIO MÉDICO. Para los Trabajadores de la fusionada La Nacional de Seguros**

Para el trabajador y los padres que dependan económicamente de éste, LAS COMPAÑÍAS mantendrán un servicio de consulta médica dentro de las siguientes condiciones:

Durante la vigencia de la presente Convención, la consulta médica general tendrá un costo a cargo del trabajador de mil ochocientos pesos M/cte (\$1.800.00) m/cte. La consulta médica con especialista tendrá un valor de dos mil setecientos pesos M/cte (\$2.700.00) m/cte. Las consultas de control tendrán un valor equivalente al 70% del costo de las consultas con el médico general o especialista.

El número máximo de consultas al año por beneficiario será de ocho (8).

Este servicio se prestará durante cuatro (4) horas a la semana en las dependencias de la Dirección General por parte del médico Coordinador

Siempre y en todos los casos, el beneficiario asistirá en primer lugar a una consulta con el médico coordinador o a los Centros Médicos de LAS COMPAÑÍAS, quienes determinarán la necesidad de remitir al paciente donde un especialista.

Si el trabajador fuere remitido donde el médico especialista, el valor total de la consulta con el médico general será asumido por LAS COMPAÑÍAS.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero.

## **CAPÍTULO X**

### **SEGUROS**

## **ARTICULO 61. SEGURO DE VIDA.**

LAS COMPAÑÍAS continuarán otorgando a los trabajadores beneficiarios de la Convención, un seguro de vida de grupo no contributivo con la siguiente cobertura:

- Para los Trabajadores beneficiarios de la Convención vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del primero (1°) de octubre de 2008, un básico de vida equivalente a cuarenta y cuatro sueldos (44) del trabajador.
- Para los trabajadores beneficiarios de la Convención vinculados a LAS COMPAÑÍAS a

partir del primero (1°) de octubre de 2008, un básico de vida equivalente a quince sueldos (15) del trabajador.

- Doble indemnización por muerte accidental.
- Incapacidad total y permanente por el 100% del valor del amparo básico.
- Enfermedades graves por el 50% del valor del amparo básico.
- Beneficios por desmembración por el 100% del amparo básico.
- Trasplante de órganos. Anticipo del 50% del amparo básico.
- Auxilio por canasta familiar (por Muerte o Incapacidad Total y Permanente) \$5.000.000.00
- Renta clínica diaria por enfermedad o accidente \$60.000 diarios, hasta por 90 días con deducible de 3 días.
- Auxilio funerario \$5.000.000.00
- Auxilio para adecuación de vivienda (en caso de incapacidad total y permanente) \$2.000.000.00
- Asistencia Médica Domiciliaria (Según Anexo del condicionado particular)

*Parágrafo.* De igual manera, LAS COMPAÑÍAS mantendrán en vigencia la póliza de seguros de accidentes personales para los trabajadores que salen de su sede habitual en misión de trabajo, incluidas las actividades de directivos sindicales.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero.

**ARTÍCULO 62 PÓLIZA DE SALUD. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS antes del 1 de octubre de 2008.**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS reconocerán el setenta y cuatro por ciento (74%) del costo total de las primas de la póliza de salud de LAS COMPAÑÍAS destinadas a proteger al trabajador beneficiario de la Convención y a los familiares de su núcleo familiar que dependan económicamente de él, para los trabajadores solteros sus padres y para los trabajadores casados o en unión marital de hecho su cónyuge, compañero permanente e hijos de hasta 25 años de edad si dependen económicamente del trabajador, según la reglamentación actual y mejorando el plan vigente.

Así mismo, la Compañía informará a SINTRASE, con 30 días hábiles de anticipación a la fecha de cada renovación, las condiciones de la misma, con el fin de efectuar una previa revisión, y con la participación de una comisión de SINTRASE.

Los neonatos podrán ingresar al plan en que se encuentren afiliados sus padres siempre y cuando se informe a la Compañía dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a su nacimiento.

LAS COMPAÑÍAS realizarán la divulgación correspondiente de los reglamentos y coberturas de la póliza.

Para cubrir el 26% del valor restante de las primas mensuales de la póliza de salud, el trabajador autorizará a las COMPAÑÍAS a efectuar el descuento de dicha suma de sus pagos mensuales de nómina.

Este beneficio extralegal no constituye salario, ni en dinero, ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o para cualquier acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador.

Así mismo, este beneficio no es compensable en dinero y se imputará a cualquier otro beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 62A. PÓLIZA DE SALUD. Para los trabajadores vinculados a LAS COMPAÑÍAS a partir del 1 de octubre de 2008.**

A los trabajadores que voluntariamente deseen afiliarse a las pólizas de salud de LAS COMPAÑÍAS, estas reconocerán el cuarenta por ciento (40%) de las primas; el trabajador podrá afiliarse al grupo familiar básico.

Se entiende por grupo familiar básico:

Para empleados solteros: padres.

Para empleados casados: cónyuge e hijos de hasta 25 años de edad si dependen económicamente del trabajador.

Para cubrir el 60% del valor restante de las primas mensuales de la póliza de salud, el trabajador autorizará a las COMPAÑÍAS a efectuar el descuento de dicha suma de sus pagos mensuales de nómina.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral y/o parafiscales. Este beneficio no es compensable en dinero y se imputará a cualquier otro beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 63. SEGUROS CONSTITUIDOS A FAVOR DE SINTRASE**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS asumirán el valor total de las primas del seguro PYME, con sus correspondientes anexos para la cobertura de las oficinas, mobiliarios y equipos de SINTRASE. Igualmente, cubrirá el valor total de las primas anuales del seguro PYME, para su centro recreacional, y el valor total de las primas de los seguros de automóviles para los vehículos de SINTRASE.

LAS COMPAÑÍAS asumirán el costo en las primas de la Póliza Vida Grupo, que ampara a los trabajadores de la nómina directa pagada por SINTRASE, con una cobertura de doce (12) salarios básicos fijos del trabajador amparado, para cada una con un tope máximo para 10 empleados.

Las mencionadas pólizas incluyen todos sus anexos y no serán canceladas, salvo que sea necesario hacerlo para estar de acuerdo con las disposiciones de ley o de la Superintendencia Financiera.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Este beneficio no es compensable en dinero. Así mismo, se imputará a cualquier otro beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

## **ARTÍCULO 64. SEGUROS PARA LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN**

Cuando el trabajador beneficiario de la Convención contrate directamente con las Compañías, Seguros para proteger su vida, o bienes de propiedad del trabajador, sus padres, su cónyuge y/o hijos, LAS COMPAÑÍAS, una vez cotizado el seguro conforme se realiza en el mercado, concederán un descuento del 40% del valor de la prima.

*Parágrafo 1.* Se excluye de este beneficio el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito (SOAT).

*Parágrafo 2.* En el evento en que la cotización realizada por LAS COMPAÑÍAS tenga como resultado una prima mínima técnica, el descuento mencionado en el presente Artículo se aplicará sobre dicha prima mínima.

Este beneficio no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, no se tomará como base para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales, aportes a la seguridad social integral, parafiscales y/o cualquier otra acreencia laboral que se calcule con base al salario del trabajador. Este beneficio no es compensable en dinero. Así mismo, se imputará a cualquier otro beneficio de naturaleza similar que LAS COMPAÑÍAS llegaren a reconocer a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva.

## **ARTICULO 65. ASIGNACIÓN DE SALVAMENTOS**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva, LAS COMPAÑÍAS sortearán entre sus trabajadores como mínimo el Setenta por ciento (70%) de los salvamentos de autos recuperados por pérdidas totales hurto.

*Parágrafo.* Cualquier modificación en las políticas de comercialización de los salvamentos que a criterio de la Organización Sindical puedan llegar a afectar a los trabajadores serán discutidas en el COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y RELACIONES LABORALES y se solicitará al área técnica que estudie los ajustes a que haya lugar.

**CAPITULO XI**  
**OTRAS DISPOSICIONES**

**ARTÍCULO 66. BONIFICACIÓN POR CELEBRACIÓN DEL ACUERDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

LAS COMPAÑÍAS concederán por una sola vez, por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una bonificación para los trabajadores beneficiados de esta Convención que se encuentren en nómina y vigentes al 31 de mayo de 2022. Dicha bonificación será reconocida así:

<b>RANGO SALARIAL</b>	<b>BONIFICACIÓN</b>
\$1.087.000 - \$3.000.000	<b>\$1.250.000</b>
\$3.000.001 - \$4.500.000	<b>\$1.100.000</b>
> \$4.500.001	<b>\$500.000</b>

Este pago no constituye salario, ni en dinero ni en especie, conforme lo previsto en los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990. Como consecuencia de lo anterior, los mismos no se tomarán como base de liquidación de prestaciones legales o extralegales, aportes a seguridad social integral y/o parafiscales.

**Presidente**

David Alejandro Colmenares Spence

**Por LAS COMPAÑÍAS**

Santiago Sanin Franco

Pedro Miguel Flórez Alvarado

Julie Pauline Ortiz Rodríguez

**Por SINTRASE**

Sandra Maritza Porras Sarmiento

María del Pilar Oicatá García

Patricia Riaño Moreno

**Secretario de la mesa negociadora**

Andrés Felipe Alonso Jiménez