

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2016-2019

TITULO I DE LAS NORMAS GENERALES

CAPITULO I DE LAS RELACIONES ENTRE LA COMPAÑÍA Y EL SINDICATO

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA QUINTA. - (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Cuota por beneficio convencional.- Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo, deberán pagar al Sindicato SINTRAPREVI durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al Sindicato. La Compañía descontará mensualmente dicha cuota y la pondrá a disposición de SINTRAPREVI.

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

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

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

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

NOTA: SINTRAPREVI deja constancia que de esta suma de dinero, pondrá a disposición de ASDECOS un VEINTE POR CIENTO (20%) por cada año de vigencia de la Convención, la cual será girada por La Previsora S.A. Compañía de Seguros directamente a ASDECOS.

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

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

CLÁUSULA SEPTIMA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) Iniciación del Fuero Sindical Legal: La protección del fuero sindical legal para los miembros de la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas de Sucursal de SINTRAPREVI y ASDECOS comenzará a partir de la notificación escrita que sobre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los permisos no utilizados no son acumulables.

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

PARÁGRAFO CUARTO: (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de diciembre de 2000). Los permisos de que tratan los numerales 1 y 3 de la presente Cláusula se reconocerán a la Organización Sindical coexistente en LA COMPAÑÍA, ASDECOS. El permiso de que trata el numeral 4 se reconocerá a ASDECOS en las siguientes condiciones: Para el desempeño de las funciones sindicales que se hayan de verificar durante las horas de trabajo, se concederán tres (3) permisos de dos (2) días a la semana, para los miembros del Comité Ejecutivo Nacional o de la comisión estatutaria de reclamos, que su Comité Ejecutivo Nacional designe.

Cuando este permiso sea utilizado para viajar fuera de la sede laboral del trabajador, el permiso será de dos (2) días, y en este caso, ASDECOS suministrará los pasajes de ida y regreso y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador, de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente. El permiso por viaje a que se ha aludido, sólo se podrá solicitar por una (1) vez al mes para cada uno de dichos trabajadores, salvo durante el período de creación o cambio de las Juntas Directivas Seccionales de ASDECOS en las sucursales de LA COMPAÑÍA, caso en el cual podrá solicitarlo más de una vez al mes.

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

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

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

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

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

CAPITULO II

DEL REGIMEN CONTRACTUAL Y DE LA POLITICA DE PERSONAL

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

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

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción o a las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo

podrá ser inferior a un (1) año y el preaviso para su terminación será de ocho (8) días comunes.

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

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

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

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

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

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura de LA COMPAÑÍA, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independiente de la voluntad de LA COMPAÑÍA, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión

o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes o pagándoles los salarios correspondientes a este período.

3. Por licencia o permiso temporal concedido por LA COMPAÑÍA al trabajador o por suspensión disciplinaria.

4. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso LA COMPAÑÍA está obligada a reservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de estos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y LA COMPAÑÍA está obligada a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

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

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

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

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

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

a) Por parte de LA COMPAÑÍA:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. Queda comprendida en esta Cláusula la inexactitud de que trata la cláusula setenta y tres (73) de la presente Convención.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra LA COMPAÑÍA, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de su servicio contra LA COMPAÑÍA, sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las oficinas, establecimientos o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones, o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de que adelante se habla en las Cláusulas 22 y 24 o cualquiera falta grave, calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de LA COMPAÑÍA.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento de LA COMPAÑÍA.

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

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

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

10 La sistemática inejecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11 Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12 La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico de LA COMPAÑÍA o por las autoridades, para evitar enfermedades o accidentes.

13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de LA COMPAÑÍA.

15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

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

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

b) Por parte del Trabajador:

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

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a LA COMPAÑÍA, de acuerdo con la ley, o cualquier falta grave calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

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

Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

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

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

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

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicios continuos y menos de diez (10), se le pagarán veintinueve (29) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicios continuos, se le pagarán noventa (90) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años subsiguientes de servicio al primero, y proporcionalmente por fracción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. A este efecto en todo establecimiento que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a LA COMPAÑÍA y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

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

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

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

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

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

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento de Trabajo y acatar y cumplir las órdenes e

instrucciones que de modo particular le impartan LA COMPAÑÍA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a LA COMPAÑÍA las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestros o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA COMPAÑÍA o establecimientos.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA COMPAÑÍA o por las autoridades del ramo;
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas y de accidentes o de enfermedades profesionales.

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

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin previa autorización escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial; con excepción de los siguientes casos:

a) De multas que se impongan a causa de retrasos o de faltas al trabajo sin excusa suficiente, las cuales no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y cuyo importe consignará LA COMPAÑÍA en cuenta especial, para distribuir las exclusivamente en premios o regalos para los trabajadores de LA COMPAÑÍA.

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

b) Descuentos y retenciones por concepto de cuotas Sindicales y de Cooperativas y cajas de ahorros autorizadas en forma legal, de cuotas con destino al seguro social obligatorio y de sanciones disciplinarias, impuestas de conformidad con el Reglamento de Trabajo.

c) Cuando LA COMPAÑÍA haga préstamos, anticipos o deducciones, retenciones o compensaciones del salario aunque el total de la deuda supere al monto del salario en tres (3) meses.

d) En los convenios sobre financiación de vivienda para los trabajadores, puede estipularse que LA COMPAÑÍA prestamista queda autorizada para retener del salario y de las primas de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de vivienda.

e) En los casos contemplados en el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca LA COMPAÑÍA.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. de la Cláusula 21 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

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

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

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

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

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo o cualquier clase de documento o papeles sin permiso de LA COMPAÑÍA.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA COMPAÑÍA.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles suministrados por LA COMPAÑÍA, con objetos distintos del trabajo contratado.

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

1. Ingreso con base en la idoneidad: El ingreso se hará con base en la idoneidad demostrada para el ejercicio de las funciones.
2. Estabilidad del personal. LA COMPAÑÍA garantiza la estabilidad de sus trabajadores con base en su capacidad y antigüedad.
3. Derecho a ascensos. LA COMPAÑÍA para proveer los cargos en propiedad se obliga a promover a los trabajadores que se encuentren a su servicio, para lo cual procederá por medio del sistema de Concursos. Estos concursos se realizarán de acuerdo con el procedimiento y las normas que se establecen a continuación:

- a) Cargos exceptuados: LA COMPAÑÍA no estará obligada a realizar concursos para proveer los cargos de: Presidente, Secretaria de Presidencia y Conductor de Presidencia; Vicepresidentes y Secretarías de Vicepresidencias; Secretario General y Secretaria de Secretario General; Gerentes y Subgerentes de Casa Matriz, Jefes de Oficina, Gerentes y Subgerentes de Sucursal y aquellos de nivel igual o superior que se llegaren a crear.
- b) Cuando se vaya a proveer un cargo en propiedad, se abrirá un concurso interno entre los trabajadores de LA COMPAÑÍA vinculados con contratos de trabajo, para lo cual se informará mediante avisos visibles en todas las sedes laborales que tenga LA COMPAÑÍA, con una antelación de diez (10) días a la fecha de convocatoria, indicando: el cargo vacante, su remuneración, sus características y los requisitos para ocuparlo, los factores de calificación y los puntajes asignados a cada uno de ellos, de acuerdo con las características del cargo, la fecha de apertura del concurso y el plazo para inscribirse. De esta convocatoria se enviará copia a las Organizaciones Sindicales, con la misma antelación señalada en este literal.

Las partes acuerdan que en un término de cuatro (4) meses contados a partir del 1º. de enero de 2001, el Comité de Relaciones Laborales reglamentará lo concerniente a esta materia.

- c) Una vez cumplida la fecha límite de inscripción, se verificará que las personas inscritas reúnan todos los requisitos mínimos necesarios para el desempeño del cargo.
- d) El proceso de selección lo llevará a cabo LA COMPAÑÍA, teniendo en cuenta los conocimientos y aptitudes técnicas y profesionales, la experiencia en cargos similares y la antigüedad en LA COMPAÑÍA, escogiendo de esta manera al trabajador que obtenga el más alto puntaje.
- e) En caso de que dos aspirantes reúnan los mismos requisitos y obtengan el mismo puntaje, tendrá prelación el trabajador de mayor antigüedad en LA COMPAÑÍA.
- f) Si no hay aspirantes que reúnan los requisitos exigidos, o en el caso de que LA COMPAÑÍA haya declarado desierto el primer concurso, se procederá a

abrir un nuevo concurso mixto, en el que podrán participar tanto personal externo como trabajadores de LA COMPAÑÍA. El proceso para adelantar estos concursos será el descrito en los numerales anteriores. En igualdad de condiciones se preferirá al aspirante que sea trabajador de LA COMPAÑÍA.

- g) En caso de que exista una vacante, que pueda ser provista con personal externo y concurse para el cargo el hijo de un pensionado de LA COMPAÑÍA, se preferirá éste último, en igualdad de condiciones y de puntaje, a los demás aspirantes.
- h) La Compañía informará a quienes se presentaron a un concurso, sobre los resultados del mismo, con la indicación del puntaje obtenido.

4. Cuando un trabajador sea encargado de un empleo de mayor asignación por vacancia, licencia no remunerada, o por vacaciones del titular, tendrá derecho por el tiempo que dure el reemplazo, al reconocimiento y pago de la diferencia resultante entre la remuneración de su cargo y la del nivel salarial mínimo del otro de mayor asignación, si la hubiere.

5. Los encargos o comisiones por vacancia definitiva no podrán ser superiores a noventa (90) días calendario.

6. Todo trabajador ausente por más de treinta (30) días calendario, deberá ser reemplazado mediante encargo de otro trabajador.

7. Para los encargos y promociones, la antigüedad será factor de prelación cuando se trate de definir entre trabajadores de iguales condiciones.

8. Los encargos y ascensos deberán ser notificados al trabajador por escrito.

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

- 1) Conocer y atender las quejas y reclamos que sean presentados por los trabajadores individual o colectivamente.
- 2) Recibir información, analizar y formular observaciones sobre los sistemas relativos a las pruebas de aptitud para la promoción a cargos superiores.
- 3) Hacer recomendaciones y sugerencias a la Administración sobre cualquier punto de interés para la buena marcha de LA COMPAÑÍA.
- 4) Programar las actividades culturales, deportivas, de recreación, de salud preventiva y en general de bienestar social de los trabajadores y de sus familias y distribuir los costos de las mismas, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA.
- 5) Analizar y conceptuar sobre los estudios contemplados en la cláusula veintisiete de la presente Convención Colectiva.
- 6) Velar por el cumplimiento de la entrega oportuna en el mes de febrero de cada año, de los bonos de dotación a los trabajadores.
- 7) Hacer recomendaciones y sugerencias a la administración sobre los procesos de rediseño institucional y de estructura interna que adelante LA COMPAÑÍA.

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

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

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

CAPITULO III

HORAS EXTRAS, PERMISOS REMUNERADOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS.

CLÁUSULA VEINTIOCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Horas extras: Los trabajadores que sean autorizados a laborar fuera de la jornada estipulada en el Reglamento Interno de Trabajo, tendrán derecho al reconocimiento y pago de horas extras. En ningún caso el número de horas extras laboradas por un trabajador pueden exceder de ochenta (80) horas al mes. Si por necesidades del servicio, se excede el número de horas aquí estipulado, LA COMPAÑÍA pagará el exceso en días compensatorios, teniendo en cuenta los recargos correspondientes, conforme a la legislación laboral.

CLÁUSULA VEINTINUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Permisos remunerados: LA COMPAÑÍA concederá permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Dos (2) días hábiles adicionales a lo contemplado en la normatividad legal vigente, en caso de muerte de alguno de los siguientes familiares: padres, cónyuge o compañero (a) permanente, hijos y hermanos.
- 2) Tres (3) días hábiles por matrimonio, los cuales se deberán tomar en su totalidad una semana antes o una semana después del matrimonio.
- 3) Tres (3) días adicionales a los que reconozca la Ley por nacimiento o adopción de cada hijo.
- 4) Hasta tres (3) días cuando medie justa causa a juicio del Vicepresidente de la correspondiente área en la Casa Matriz o del Gerente de la Sucursal respectiva.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las ausencias al trabajo en virtud de los permisos consagrados en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula deberán ser

informados previamente por el funcionario al respectivo Jefe Inmediato quien dará aviso de esta novedad a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos.

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

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

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

TITULO II DEL REGIMEN SALARIAL

CLÁUSULA TREINTA Y UNA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Del Aumento del Salario Básico Mensual (Asignación Básica Mensual):

A partir del primero (1°) de enero de dos mil dieciséis (2016), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil quince (2015), más uno punto veinticinco por ciento (1.25%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decreta el Gobierno Nacional para el año dos mil dieciséis (2016) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1.25%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil dieciséis (2016).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil diecisiete (2017), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil dieciséis (2016), más uno por ciento (1%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil diecisiete (2017) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil diecisiete (2017).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil dieciocho (2018), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), más uno por ciento (1%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil dieciocho (2018) sea superior al monto del incremento pactado (IPC+1%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil dieciocho (2018).

A partir del primero (1°) de enero de dos mil diecinueve (2019), el aumento del salario básico mensual será el equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) nacional total, certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o las autoridades competentes, para los doce (12) meses comprendidos entre el primero (1°) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil dieciocho (2018), más uno punto veinticinco por ciento (1.25%).

En caso que el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual que decrete el Gobierno Nacional para el año dos mil diecinueve (2019) sea superior al monto del

incremento pactado (IPC+1.25%), el salario de los trabajadores se incrementará en la misma proporción que aumente el salario mínimo legal mensual para el año dos mil diecinueve (2019).

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO III DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO I DE LAS PRIMAS

CLÁUSULA TREINTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 11 de mayo de 1995) De la Prima Semestral: LA COMPAÑÍA pagará al trabajador que hubiere trabajado durante el semestre calendario, la totalidad de una prima por cada semestre; o una parte proporcional al tiempo trabajado siempre que lo hubiere hecho por lo menos durante un (1) mes del semestre respectivo. Los pagos correspondientes a cada semestre, se harán así: el equivalente de un (1) salario, por el primer semestre de cada año, dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio y el equivalente a un (1) salario, por el segundo semestre de cada año, dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre.

Esta prima reemplaza la prima de Navidad del sector público.

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

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

- Valor proporcional de la participación de utilidades.

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

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

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

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

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

- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad, factor que se tendrá en cuenta únicamente para la prima del segundo semestre.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

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

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

CAPITULO II DE LAS BONIFICACIONES

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

LA COMPAÑÍA pagará como bonificación especial de Navidad al trabajador:

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

El monto que se obtenga de aplicar los siguientes porcentajes a su salario básico mensual: El ochenta por ciento (80%) para los primeros trescientos noventa y tres

mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$393.652.00), el cincuenta y cinco por ciento (55%) al excedente de trescientos noventa y tres mil seiscientos cincuenta y dos pesos (\$393.652.00), y hasta setecientos ochenta y siete mil trescientos cuatro pesos (\$787.304.00) y el treinta por ciento (30%) a la suma que exceda de setecientos ochenta y siete mil trescientos cuatro pesos (\$787.304.00). Estas cuantías quedan actualizadas a 2015.

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

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

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

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

- a) Para los trabajadores que completen cinco (5) años de servicios, el valor de veinte (20) días de salario.
- b) Para los trabajadores que completen diez (10) años de servicio, el valor de cuarenta (40) días de salario.
- c) Para los trabajadores que completen quince (15) años de servicio, el valor de sesenta (60) días de salario.
- d) Para los trabajadores que completen veinte (20) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
- e) Para los trabajadores que completen veintidós y medio (22.5) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
- f) Para los trabajadores que completen veinticinco (25) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de Salario.
- g) Para los trabajadores que completen veintisiete y medio (27.5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- h) Para los trabajadores que completen treinta (30) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.

- i) Para los trabajadores que completen treinta y dos y medio (32.5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- j) Para los trabajadores que completen treinta y cinco (35) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
- k) Para los trabajadores que se retiren de LA COMPAÑÍA con más de treinta y dos y medio (32.5) años de servicios, y menos de treinta y cinco (35), el valor proporcional a su tiempo de servicios, teniendo en consideración lo dispuesto en el literal anterior.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE. - (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Bonificación a pensionados: La Compañía otorgará a todos los trabajadores que soliciten la pensión de jubilación, vejez o invalidez hasta el 31 de diciembre del año dos mil diecinueve (2019), y se llegasen a pensionar en ese mismo año o hasta el 31 de diciembre del año dos mil veinte (2020), la suma de cinco (5) salarios que devengue el trabajador, por una sola vez a título de bonificación, como reconocimiento a los servicios prestados.

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

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

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

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

PARAGRAFO SEGUNDO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Para tener derecho a esta Bonificación, los trabajadores que

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

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

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

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

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

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

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

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

- Salario básico devengado en la fecha en que se entre a disfrutar de las vacaciones.
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional prima de vacaciones.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

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

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

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

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

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

CLÁUSULA CUARENTA Y DOS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) De la Prima de Vacaciones: LA COMPAÑÍA pagará en dinero a los trabajadores a su servicio, por concepto de las vacaciones que se causen, una prima de vacaciones correspondiente al valor de veinte (20) días de salario. Cuando por razones de servicio no se autoricen las vacaciones solicitadas, no se perderá el derecho a esta prima, la cual se pagará en la fecha en que se concedan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

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

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

CAPITULO V LIQUIDACION DE PRIMAS Y BONIFICACIONES

CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 4 de septiembre de 1990) Del Valor proporcional para liquidaciones: Por valor proporcional para la liquidación de la prima semestral y de la prima de servicios, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por seis (6), y para la liquidación de bonificación de antigüedad, de la prima de vacaciones y de los días adicionales de vacaciones, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por doce (12).

TITULO IV DE LOS FONDOS, PRESTAMOS PERSONALES Y BENEFICIOS ESPECIALES

CAPITULO I DE LOS FONDOS

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO: - (Convención colectiva de trabajo del 17 de diciembre de 1998) De los servicios odontológicos: LA COMPAÑÍA adoptará con destino a los servicios odontológicos especializados, la suma de cien (100) salarios mínimos

mensuales legales vigentes, para cada año de vigencia de la convención. Con dicha suma la Compañía constituirá un fondo dentro de los sesenta (60) días siguientes al inicio de la vigencia de la convención, según la reglamentación del mismo que estuviere vigente.

Esta suma será aportada al inicio de cada año de vigencia de la convención. Los recursos que manejará LA COMPAÑÍA a través del Fondo que se constituya, serán los correspondientes a la vigencia de 2016 al 2019.

CAPITULO II DE LOS PRESTAMOS PERSONALES

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

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

Salario básico.

Subsidio mensual para el almuerzo con efecto prestacional.

Subsidio mensual para el transporte.

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

Se garantizarán con pagarés personales, en los cuales el obligado faculte a LA COMPAÑÍA para efectuar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o prestaciones sociales y determine la forma de pago. El trabajador podrá hacer abonos extraordinarios con sus primas, bonificaciones o cualquier otro ingreso real que perciba dentro del año de plazo concedido para la cancelación del préstamo y de acuerdo a las modalidades que establezca LA COMPAÑÍA.

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

Las solicitudes se dirigirán al Gerente de Gestión Humana y Recursos Físicos, quien concederá los préstamos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la solicitud. Los préstamos se concederán en la medida en que haya capacidad de endeudamiento por parte del trabajador.

CAPITULO III DE LOS BENEFICIOS ESPECIALES

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 11 de mayo de 1995) Del Auxilio de instalación por traslados a otra ciudad: LA COMPAÑÍA pagará al trabajador que sea trasladado a una ciudad diferente a la

sede donde está prestando sus servicios, el valor del transporte terrestre de su menaje doméstico y el costo de traslado del trabajador, su cónyuge o compañera (o) permanente y sus hijos. Cuando se trate de solteros(as), reconocerá el costo de traslado del trabajador y sus padres. Además pagará, al trabajador, por una sola vez, un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos convencionales mensuales para subvencionar sus gastos de instalación.

TITULO V

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

CAPITULO I

DE LA EDUCACION

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

- a) El trabajador que no esté vinculado por contrato a término indefinido, deberá tener mínimo un (1) año al servicio de LA COMPAÑÍA.
- b) La cuantía del préstamo será equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada uno de los años de vigencia de la Convención, para el trabajador y para cada uno de sus hijos, que realicen este tipo de estudios.
- c) El trabajador, mediante una carta pagará hará su solicitud a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su sueldo mensual y/o de sus primas semestrales la suma

reembolsable en el caso de que ocurran los eventos señalados en el literal g) parte A numerales 1,2,5 y parte B numeral 2 de esta Cláusula y para descontar de su liquidación final de prestaciones sociales, la suma equivalente a la totalidad del préstamo o al porcentaje del 20% en los eventos de que trata el literal g) parte A numerales 3 y 4; y literal g) parte B numeral 1 de esta Cláusula.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Del Crédito para educación superior condonable por aprobación de los estudios:

Finalidad

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

Requisito

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

Opción de Grado

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

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

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

Cuantía máxima del préstamo y garantía de pago.

1. Para Pregrado

La cuantía del préstamo que LA COMPAÑÍA puede conceder en cada una de las modalidades enunciadas en la presente cláusula, será el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por cada periodo, de acuerdo con cada modalidad establecida por la institución educativa, para cada uno de los beneficiarios del crédito educativo.

A partir del cuarto año de vigencia de la presente convención (2019), la cuantía del préstamo será equivalente a tres punto veinticinco (3.25) salarios mínimos mensuales legales vigentes

2. Para Posgrado

A partir de la vigencia de la presente convención, para los créditos de formación avanzada o de post grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada semestre.

3. Para Opción de grado

A partir de la vigencia de la presente convención, para las opciones de grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será equivalente al 50% de los tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo.

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

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

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

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

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

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

1. Nombres y apellidos del estudiante;
 2. Fecha de nacimiento;
 3. Curso a realizar;
 4. Nombre, dirección y teléfono de la institución educativa.
- b) El crédito quedará condonado cuando el trabajador demuestre con certificación de la institución educativa que el estudiante aprobó el respectivo período académico.

- c) El trabajador debe presentar a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos, dentro de los setenta y cinco (75) días siguientes a la finalización del período académico, una certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas o la aprobación o desaprobación del semestre.
- d) El trabajador estará obligado a reembolsar el crédito:
- A) En su totalidad, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes eventos:
1. La no culminación del curso por el estudiante; excepto por quebrantos de salud o por el cierre del establecimiento educativo;
 2. La falsedad en la información suministrada por el trabajador en la solicitud del crédito o para la condonación del mismo.
 3. Cuando el trabajador sea desvinculado de LA COMPAÑÍA por justa causa; esto se aplica al préstamo del período académico que se está cursando;
 4. Cuando el trabajador se retire voluntariamente de LA COMPAÑÍA antes de haber transcurrido la mitad del período académico;
 5. Cuando el trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en el literal c);
 6. Cuando el estudiante no apruebe el respectivo período académico.
- B) Parcialmente, en la suma equivalente al 50% del valor total del préstamo concedido, cuando el trabajador se retire voluntariamente después de haber transcurrido la mitad del período académico.
- e) No habrá lugar a reembolso del préstamo, cuando el estudiante deba ser retirado de la institución educativa por motivos de salud debidamente comprobados; cuando ocurra la muerte del estudiante o del trabajador; o cuando el trabajador sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios habituales.

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

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

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

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

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

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

- 1) Certificación médica sobre el estado de salud del hijo discapacitado.
- 2) Certificación expedida por la institución educativa o de rehabilitación o por el profesional especializado, que acredite la realización de los estudios.
- 3) Copia del registro civil de nacimiento del hijo, salvo que este documento haya sido aportado por el trabajador en ocasión anterior.

- 4) Carta pagaré suscrita por el trabajador para descontar de su sueldo mensual y/o primas semestrales, el valor del préstamo en los siguientes eventos:
- a. En caso de incumplir la obligación contemplada en el párrafo primero de esta Cláusula.
 - b. Cuando el estudiante se retire del curso, excepto por quebrantos de salud, por muerte del estudiante o por traslado del trabajador a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios.
 - c. La adulteración o falsificación de documentos relacionados con las condiciones que se requieren para recibir el préstamo o para tener derecho a la condonación del mismo.
 - d. Cuando el trabajador sea despedido de LA COMPAÑÍA por justa causa.

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

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

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

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

PARÁGRAFO TERCERO. (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del

31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

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

CAPITULO II

DE LA SALUD

CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) Del Seguro de Hospitalización y Cirugía: LA COMPAÑÍA contratará y pagará el cien por ciento (100%) de una póliza de seguros de salud (hospitalarios, cirugía y amparo de maternidad), mejorando los planes de la misma, entendiéndose incluidos en ella el trabajador y los siguientes familiares suyos: los padres, los hijos hasta un máximo de veintisiete (27) años, más trescientos sesenta y cuatro (364) días o que sean inválidos dependientes económicamente del trabajador, y del cónyuge o compañero (a) permanente.

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

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

PARÁGRAFO PRIMERO: Con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 7o de la Ley 4a. de 1976, queda establecido que la póliza de que trata esta cláusula, cubrirá

también a los pensionados de LA COMPAÑÍA y a los familiares que dependan económicamente de ellos, de acuerdo con la ley, en las mismas condiciones establecidas para los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III DE LA VIVIENDA

CLÁUSULA SESENTA Y UNO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de noviembre de 2015) De los Préstamos para reparaciones locativas: LA COMPAÑÍA hará préstamos a sus trabajadores vinculados a término indefinido y con una antigüedad igual o superior a un (1) año, para reparaciones locativas, hasta por una suma equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para su pago en un término no mayor de cinco (5) años y con un interés del siete punto cinco por ciento (7.5%) anual.

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

Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Garantía:

Estos préstamos estarán garantizados con un pagaré suscrito por el trabajador obligado, en el cual se debe indicar el plazo en el que desee cancelar el préstamo sin exceder de cinco (5) años, la forma de pago y la autorización a LA COMPAÑÍA para realizar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o de sus primas, así mismo debe contener la autorización para que en caso de que se desvincule de LA COMPAÑÍA se le descuenta la totalidad de la deuda pendiente, en el momento del retiro de su liquidación final de prestaciones sociales.

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

b) Trámite:

El trabajador que desee obtener un préstamo debe presentar la solicitud aportando la siguiente documentación, a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos o Gerencia de Sucursal respectiva:

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

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

La Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos devolverá la solicitud cuando ésta no cumpla los requisitos o cuando el trabajador no tenga capacidad de endeudamiento.

c) Control:

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

d) Otorgamiento de nuevos préstamos:

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

e) Reajuste del préstamo:

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

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

En el nuevo pagaré se indicarán el plazo, el cual será el señalado por el trabajador en su solicitud, sin que pueda exceder de cinco (5) años, y la tasa de interés la cual será fijada de manera igual a lo establecido para esta clase de préstamos en la Convención.

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

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

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

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

a) De la cuantía.

La cuantía de cada préstamo será hasta del noventa por ciento (90%) del valor de avalúo comercial de la vivienda, sin que esa cuantía sea mayor del total de setenta (70) salarios del trabajador ni exceda del monto límite establecido para cada tipo de préstamo.

b) Del plazo.

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

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

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

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

c) De las cuotas de amortización.

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

El préstamo se podrá amortizar en la siguiente forma:

1. Mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas quincenalmente, en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado, o

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

Las cuotas comprenderán abono a capital e intereses.

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

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

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

En caso que la forma de pago establecida haya sido la consagrada en los numerales dos (2) o cuatro (4) y el trabajador pierda su calidad de tal en LA COMPAÑÍA, podrá solicitar por escrito que se adopte la forma de pago contemplada en los numerales uno (1) o tres (3) y por lo tanto se hagan las reliquidaciones de su cuenta y del valor de las cuotas, a que haya lugar y las modificaciones de la escritura y el pagaré, si fuera necesario. En el evento de que estas operaciones causen impuestos o gastos, éstos correrán por cuenta del interesado.

d) Del abono anual de las cesantías.

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

e) De los seguros.

El trabajador que haya recibido un préstamo hipotecario, debe tomar y mantener a favor de LA COMPAÑÍA un seguro de incendio y/o rayo, terremoto y AMIT, por el valor de la respectiva construcción y uno de vida al menos por el valor de la obligación.

f) Otorgamiento de los préstamos y de la reglamentación:

Los préstamos se otorgarán de conformidad con la reglamentación de que trata la cláusula setenta y siete de esta Convención.

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

a) De los beneficiarios

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

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

b) De la cuantía

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

liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado.

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

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

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

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

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

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

PARAGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del

crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

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

d) De las garantías

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

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y uno, respaldados con pagaré personal.

CLÁUSULA SESENTA Y CINCO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De los Préstamos de segunda oportunidad: Estos préstamos estarán sujetos, además de las normas comunes contempladas en la cláusula sesenta y tres a las siguientes condiciones:

a) De los beneficiarios

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

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

b) De la cuantía

El valor del préstamo individual de segunda oportunidad para adquisición, adición, o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios

será el equivalente hasta cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la adjudicación.

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

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

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

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

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

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

PARAGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el

valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

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

d) De las garantías

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

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y uno, respaldados con pagaré personal.

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

- a) Cuando el trabajador suscribe una sola escritura pública, en la cual consta la compra venta de un inmueble a una persona y la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
- b) Cuando el trabajador, a quien LA COMPAÑÍA le ha informado que le ha concedido un préstamo hipotecario, suscribe una escritura pública en la cual consta la compraventa y una hipoteca a una entidad financiera y luego suscribe una escritura pública mediante la cual constituye sobre el mismo inmueble la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.

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

CLÁUSULA SESENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De las Pólizas de vida de deudores y de incendio y/o rayo y terremoto y AMIT de inmuebles hipotecarios: LA COMPAÑÍA pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor de las primas de los seguros que debe tomar el trabajador a quien La Previsora haya otorgado préstamo hipotecario, o sea, el seguro de vida del deudor y el seguro de incendio y/o rayo, terremoto y AMIT, del bien hipotecado.

Después de cancelada la obligación hipotecaria, LA COMPAÑÍA continuará pagando el cincuenta por ciento (50%) de las primas de los seguros de incendio y/o rayo, terremoto y AMIT, del bien que había sido hipotecado en su favor durante el tiempo que el trabajador esté vinculado a LA COMPAÑÍA y siempre y cuando el bien siga siendo de propiedad de aquél.

CAPITULO IV

DEL SEGURO DE VIDA Y DE LOS GASTOS FUNERARIOS

CLÁUSULA SESENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) Del Seguro de vida:

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

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

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

CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 7 de noviembre de 2013) De los Gastos funerarios: La Compañía pagará directamente o contratará un seguro para pagar la suma equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes para gastos de entierro por fallecimiento del trabajador o de alguno de los siguientes familiares suyos: Padres, hijos, cónyuge, o compañera(o) permanente.

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

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

Al momento del fallecimiento de alguno de tales familiares, LA COMPAÑÍA girará directamente al trabajador o sus beneficiarios, el valor de los cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes y posteriormente, LA COMPAÑÍA realizará el respectivo recobro a la Aseguradora, previa autorización por parte del trabajador o beneficiario.

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

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

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

CAPITULO V

DEL BIENESTAR SOCIAL Y LA RECREACION

CLÁUSULA SETENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) Del Bienestar social y la recreación: El Comité de Relaciones Laborales tendrá a su cargo la programación anual de las actividades culturales, deportivas, de salud preventiva, de recreación, y en general de bienestar social de los trabajadores de LA COMPAÑÍA y su núcleo familiar, y distribuirá los costos de la misma, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA.

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA SETENTA Y TRES.- (Convención Colectiva de Trabajo del 9 de marzo de 1993) De la Afiliación a la Caja de Compensación Familiar: El Comité de Relaciones Laborales, analizará los beneficios ofrecidos por las cajas de compensación familiar y hará recomendaciones sobre afiliación para cada una de las Sucursales. El beneficio de afiliación a la caja de compensación familiar se hará extensivo a los pensionados de LA COMPAÑÍA, en la medida en que los reglamentos de dichas cajas lo permitan.

TITULO VI

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

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

CLÁUSULA SETENTA Y SIETE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero de 1997) De los principios de favorabilidad y normas de aplicación supletoria: En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas de esta Convención prevalece, la más favorable al Trabajador y/o a los Sindicatos. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad. Si no existiere la norma exactamente aplicable al caso que se controvierta, se aplicarán las que regulen casos o materias semejantes en la legislación laboral vigente para trabajadores oficiales.

CLÁUSULA SETENTA Y OCHO.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De los reglamentos: Todos los reglamentos que sean necesarios para la aplicación práctica de la presente Convención serán revisados por LA COMPAÑÍA y LA COMISIÓN NEGOCIADORA por parte de SINTRAPREVI. Cláusulas 52 a 55 y de la 62 a 67. Las partes deberán reunirse y llegar a los acuerdos respectivos antes del 29 de febrero de dos mil dieciséis (2016).

CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De las normas anteriores: Todas las normas convencionales que regían al finalizar la vigencia de la presente convención, que no hayan sido sustituidas, modificadas o aclaradas por la presente Convención, quedarán vigentes.

CLÁUSULA OCHENTA.- (Convención Colectiva de Trabajo del 25 de Noviembre de 2015) De la Vigencia de la Convención: La vigencia de la convención colectiva de trabajo será de cuatro (4) años, a partir del 1° de enero de dos mil dieciséis (2016), hasta el 31 de diciembre de dos mil diecinueve (2019).

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

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

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

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

En constancia, la presente Convención Colectiva de Trabajo se firma en Bogotá D. C., a los veinticinco (25) días del mes de noviembre de dos mil quince (2015), por las partes que en ella intervinieron:

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

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO. Representante de la Previsora

CAMILO ANDRÉS MEZA CAMPUZANO. Representante de la Previsora

RENATO YESID MUÑOZ RODRÍGUEZ. Representante de la Previsora

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

JOSÉ ANTONIO BECERRA CAMARGO. Presidente Sintraprevi

JOSÉ YESID RODRÍGUEZ BAQUERO. Representante de Sintraprevi

GONZALO JIMÉNEZ MARÍN. Representante de Sintraprevi

NANCY STELLA MENDOZA MONCADA. Representante de Sintraprevi

MARÍA ISABEL ROCHA NIETO. Representante de Sintraprevi

ALEJANDRO LLANOS RESTREPO. Representante de Sintraprevi

REGLAMENTACIÓN DE LA CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO SOBRE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO PRIMERO.- Del objeto de la capacitación: El objeto de los programas de capacitación es el de brindar la posibilidad a los trabajadores de adquirir o actualizar los conocimientos y desarrollar las habilidades necesarias para un mejor desempeño de sus funciones o para desempeñar otro cargo de igual o superior categoría, de adaptarse a las innovaciones tecnológicas y en general de su desarrollo personal.

LA COMPAÑÍA fomentará la capacitación de aquellas áreas y materias que le sean de utilidad para el desarrollo de su objeto social.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Diseño de programas: Para efectos de adoptar una política de capacitación de los trabajadores, LA COMPAÑÍA realizará un inventario del recurso humano y diseñará programas que satisfagan las necesidades de LA COMPAÑÍA.

ARTÍCULO TERCERO.- De las clases de capacitación: LA COMPAÑÍA brindará las siguientes clases de capacitación:

3.1 CAPACITACIÓN INTERNA

Consiste en programas de capacitación en todas las áreas fundamentales de la actividad aseguradora, realizados por LA COMPAÑÍA.

En estos programas participa personal de La Previsora, ampliamente preparado para impartir instrucción; estos trabajadores se convierten así en multiplicadores de sus conocimientos y experiencias.

3.2 CAPACITACIÓN EXTERNA

Consiste en programas educativos, atendidos por entidades diferentes a LA COMPAÑÍA que busquen la formación del trabajador, con el fin de coadyuvar al desarrollo, la modernización y el mejoramiento de la misma. LA COMPAÑÍA

La Capacitación externa comprende:

3.2.1 CURSOS DE ENTRENAMIENTO

Dentro de este concepto se consideran: Seminarios, Congresos, Simposios, Foros, Talleres de Formación en Innovaciones Tecnológicas, Conferencias, Convenciones, Programas y otros similares en metodología y duración.

3.2.2 POSTGRADOS Y ESPECIALIZACIONES

En esta categoría se incluyen todos los estudios superiores a la obtención del título universitario, debidamente aprobado por el Organismo Oficial Competente y tendientes a la obtención de un título de Especialización, Maestría o Doctorado. En este caso, LA COMPAÑÍA cubrirá el setenta y cinco por ciento (75%) del valor de las matrículas y el trabajador cubrirá el veinticinco por ciento (25%) restante.

3.2.3 CURSOS EN EL EXTERIOR

Es la capacitación realizada fuera del país para perfeccionar conocimientos técnicos en el área de seguros o materias y temas que se relacionan con la investigación e implementación de los seguros.

ARTÍCULO CUARTO: Beneficiarios de la capacitación en el exterior: Estos serán definidos y aprobados por el presidente de LA COMPAÑÍA.

ARTÍCULO QUINTO.- De la solicitud: Las solicitudes de capacitación se presentarán ante la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos por escrito, con la sustentación del jefe inmediato del beneficiario y el visto bueno del Vicepresidente respectivo y deberá llevar anexo el programa del curso.

El Comité de formación integrado por el Vicepresidente Administrativo y Financiero, el Gerente de Gestión Humana y Recursos Físicos y el Subgerente de Selección y Desarrollo resolverá las solicitudes en forma oportuna y en caso de negarlas comunicará las razones al interesado. Cualquier inconformidad por parte del funcionario, podrá ser sometido por este a consideración del Comité de Relaciones laborales.

ARTÍCULO SEXTO: Del reembolso. El funcionario estará obligado a reembolsar a LA COMPAÑÍA el 100% del valor girado por la capacitación cuando:

- a) Una vez inscrita y pagada la capacitación el funcionario no cumpla con el nivel mínimo de asistencia para aprobar el proceso de formación.
- b) Por bajo rendimiento no se haga acreedor a un certificado de aprobación
- c) El trabajador sea despedido por LA COMPAÑÍA con justa causa

PARÁGRAFO PRIMERO: No habrá lugar al reembolso cuando por fuerza mayor el funcionario no pueda asistir a la capacitación. Se considera casos de fuerza mayor la incapacidad médica, la calamidad doméstica y la necesidad de servicio no previsto. Todo lo anterior soportado con certificación escrita.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- De las obligaciones del trabajador beneficiario:

1. Para inscripción a la capacitación, el trabajador seleccionado deberá efectuar los trámites que le conciernen personalmente, tales como diligenciamiento de formularios, presentación de documentos y diplomas, de exámenes y entrevistas si fuere el caso, etc.
2. El trabajador favorecido se obliga a asistir regularmente a la capacitación, a presentar los trabajos y monografías que le sean asignados y en general, a cumplir a cabalidad con sus deberes de estudiante, sin descuidar la ejecución de sus labores en LA COMPAÑÍA.
3. A la terminación de la capacitación el trabajador deberá entregar a LA COMPAÑÍA un documento que acredite su asistencia a la capacitación o una fotocopia auténtica del diploma obtenido, según el caso.
4. Los trabajadores beneficiarios de la capacitación deben servir como multiplicadores de la instrucción recibida, a otros funcionarios de LA COMPAÑÍA. Para tal efecto y a solicitud de LA COMPAÑÍA, dictarán conferencias, elaborarán escritos y diseñarán material didáctico.

ARTÍCULO OCTAVO.- De los permisos: LA COMPAÑÍA dará al trabajador el permiso necesario en su horario de trabajo para que asista a la capacitación que le haya sido aprobada.

ARTÍCULO NOVENO.- De la retribución en servicio a LA COMPAÑÍA: Cuando se trate de cursos realizados en uso del permiso concedido por LA COMPAÑÍA, el trabajador se compromete a prestar sus servicios a LA COMPAÑÍA, una vez finalizado el curso, por un tiempo equivalente por lo menos al doble de la duración del mismo, salvo que se le haga un nombramiento para un cargo dentro del sector oficial. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador está obligado a cancelar a LA COMPAÑÍA el valor girado para la respectiva capacitación. Este artículo aplica para diplomados y especializaciones.

Como garantía de esta obligación, en el caso de cursos de postgrado o de cursos en el exterior, el trabajador que haya sido aceptado por el Centro de Educación Superior, deberá suscribir un acuerdo de permanencia en el que se estipula el tiempo durante el cual el funcionario debe permanecer en LA COMPAÑÍA o el valor que deberá reintegrar si no cumple con el tiempo acordado y firmará un pagaré preimpreso a favor de LA COMPAÑÍA.

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

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO. Representante de la Previsora

CAMILO ANDRÉS MEZA CAMPUZANO. Representante de la Previsora

RENATO YESID MUÑOZ RODRÍGUEZ. Representante de la Previsora

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

JOSÉ ANTONIO BECERRA CAMARGO. Presidente Sintraprevi

JOSÉ YESID RODRÍGUEZ BAQUERO. Representante de Sintraprevi

GONZALO JIMÉNEZ MARÍN. Representante de Sintraprevi

NANCY STELLA MENDOZA MONCADA. Representante de Sintraprevi

MARÍA ISABEL ROCHA NIETO. Representante de Sintraprevi

ALEJANDRO LLANOS RESTREPO. Representante de Sintraprevi

REGLAMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS CINCUENTA Y DOS A CINCUENTA Y CUATRO

SOBRE EL OTORGAMIENTO Y LEGALIZACIÓN DE CRÉDITOS EDUCATIVOS A CARGO DE CONVENCIONADOS

ARTÍCULO PRIMERO. Objetivos y políticas. Dar a conocer a todos los trabajadores convencionados la reglamentación para el otorgamiento y la legalización de los préstamos de educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Especial, Estudios Superiores, Formación Avanzada o de Postgrado y Opción de Grado según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en sus cláusulas 52, 53 y 54.

La Previsora S.A. Compañía de Seguros en virtud de acuerdos convencionales entre las organizaciones sindicales SINTRAPREVI y ASDECOS han establecido otorgar préstamos a sus trabajadores, destinados al pago de los costos de educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Estudios Superiores, Opción de Grado, Formación Avanzada o de Postgrado en las sumas establecidas en la Convención, así:

En los casos de créditos para educación Preescolar, Primaria y Secundaria, la cuantía del préstamo será equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada uno de los años de vigencia de la Convención, para el trabajador y para cada uno de sus hijos, que realicen este tipo de estudios.

En los casos de pregrado, la cuantía del préstamo que LA COMPAÑÍA puede conceder en cada una de las modalidades enunciadas en la presente cláusula, será el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por cada periodo, de acuerdo con cada modalidad establecida por la institución educativa, para cada uno de los beneficiarios del crédito educativo.

Cuando el pregrado sea dado por la Institución Educativa a través de anualidades, LA COMPAÑÍA girará por cada año, la suma equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Cuando el pregrado sea dado por la Institución Educativa a través de semestres, LA COMPAÑÍA girará por cada periodo, la suma equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Cuando el pregrado sea dado por la Institución Educativa a través de cuatrimestres, LA COMPAÑÍA girará por cada uno de éstos, la suma equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes sin que se exceda del

número de cuatrimestres certificados por la Institución Educativa para el respectivo programa.

A partir del cuarto año de vigencia de la presente convención (2019), la cuantía del préstamo será equivalente a tres punto veinticinco (3.25) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para cada periodo cuatrimestral y semestral y seis punto cincuenta (6.50) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para cada periodo anual.

En los casos de formación avanzada o de postgrado, la cuantía del préstamo será equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada semestre. En caso que el programa sea por modalidad de cuatrimestres, se reconocerá máximo dos préstamos por año, cada uno de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes

Para las opciones de grado enunciadas en la convención, la cuantía del préstamo será equivalente al 50% de los tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo. En los casos en que el funcionario elija como opción de grado la tesis y ésta sea laureada se le reconocerá el cincuenta por ciento (50%) restante de los tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

En los casos de educación especial, la cuantía del préstamo será una suma equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO: De conformidad con lo establecido en la cláusula 53 de la Convención Colectiva ha de entenderse como opción de grado: Diplomados, cursos de actualización, seminarios, tesis, pasantía, y/o cualquier otro que el establecimiento educativo tenga aprobado, siempre y cuando sea requisito para optar al título de profesional.

ARTÍCULO SEGUNDO.- De la solicitud y trámite: Se deberá diligenciar la solicitud de crédito educativo, suscribir el pagaré y carta de instrucciones, acreditando todos los documentos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Adicionalmente se deberán presentar:

- a. Si la solicitud es por primera vez, documento que soporte el parentesco.
- b. Para preescolar y educación básica primaria y si es por segunda vez o posteriores: notas del tercer período. Para los casos de preescolar certificado de asistencia.

- c. Para educación secundaria y si es por segunda vez o posteriores: notas del tercer período o notas definitivas de aprobación del año lectivo
- d. Para educación especial: Certificación médica anual sobre el estado de salud del hijo en condición de discapacidad física o mental y certificación expedida por la institución educativa especial o de rehabilitación o por el profesional especializado, que acredite la realización de los estudios.
- e. Para educación superior y educación a distancia: Prematrícula, pénsum y número del registro del SNIES, aprobación de la universidad y de la carrera por el ICFES- para los beneficiarios que inicien por primera vez el programa. Para los periodos subsiguientes solo se requerirá la orden de matrícula del periodo solicitado.
- f. Para opción de grado: Certificación expedida por la institución educativa superior que acredite que es requisito para optar por el título de profesional.
- g. Para formación avanzada y postgrado: Pénsum, Número del registro del SNIES y recibo a pagar si es por primera vez. Para los periodos subsiguientes solo se requerirá la orden de matrícula del periodo solicitado.

La solicitud deberá ser diligenciada totalmente en original. Para los trabajadores de Casa Matriz, deberá ser radicada en el área de radicación de documentos. Para las sucursales, la solicitud deberá ser radicada en el área de correspondencia de cada una de ellas y esta fecha será válida para el respectivo cronograma de novedades de nómina, dicha solicitud deberá ser enviada a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos.

En caso de presentar inconsistencias o faltar información, se devolverá al funcionario o pensionado informándole el motivo de la devolución en un término no superior a tres (3) días al recibo en la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, a través de correo corporativo o carta.

ARTÍCULO TERCERO.- Del plazo para hacer solicitudes. El plazo para hacer las solicitudes de los préstamos educativos será: desde el primero (1) de noviembre hasta el treinta y uno (31) de marzo de cada año para los estudiantes de calendario "A", y desde el primero (1) de julio hasta el treinta y uno (31) de octubre de cada año para los estudiantes de calendario "B"; y del primero (1) de noviembre hasta el veintiocho (28) de febrero para el I ciclo del año universitario, y del primero (1) de mayo al treinta y uno (31) de agosto, para el II ciclo del año universitario.

En el caso de hijos de funcionarios que se encuentren en los niveles Preescolar: Sala cuna, Guardería y Párvulos, Jardín infantil, Pre kínder, Kínder, Pre jardín,

Jardín, Nivel A, Nivel B y Transición, la solicitud se podrá realizar en cualquier mes del año. Para la solicitud por segunda vez, deberá haber transcurrido por lo menos un (1) año, contado desde la fecha en que le fue otorgado el anterior préstamo.

En los casos en que el hijo del funcionario de los niveles Sala Cuna, Guardería, Párvulos, y demás niveles de Preescolar: Jardín infantil, Pre kínder, Kínder, Pre jardín, Jardín, Nivel A, Nivel B y Transición, pasen a cursar primaria, deberán ajustarse a los Calendarios A o B para solicitar el crédito dentro de los términos establecidos en la convención Colectiva de Trabajo.

En los casos en los que la educación superior sea por cuatrimestres los plazos de la solicitud serán: Para el primer cuatrimestre, hasta el 30 de enero de cada año, para el segundo cuatrimestre, hasta el 30 de mayo de cada año y para el tercer cuatrimestre, hasta el 30 de septiembre de cada año.

Para formación avanzada y postgrado, la solicitud se podrá realizar en cualquier mes del año.

PARÁGRAFO: Excepcionalmente en casos puntuales por fuerza mayor o caso fortuito del trabajador, la posibilidad de otorgar el crédito será estudiada y decidida por el Comité de Relaciones Laborales.

No se otorgarán préstamos educativos de hechos cumplidos.

ARTÍCULO CUARTO.- Del desembolso. El desembolso de los préstamos educativos se hará por nómina. Excepcionalmente, las solicitudes presentadas después de la fecha del cierre de novedades, se tramitarán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, en nómina extraordinaria u orden de pago con transferencia electrónica a los funcionarios.

ARTÍCULO QUINTO.- De la legalización. Para legalizar los créditos educativos se deberá diligenciar el formato establecido para tal efecto, anexando sus respectivos soportes, los cuales deberán ser radicados en la oficina de correspondencia en el caso de Bogotá y en el área de correspondencia designada en cada sucursal. El área de correspondencia lo remitirá a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos para su trámite.

a) Fecha límite: El trabajador debe presentar a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, dentro de los setenta y cinco (75) días calendario siguientes a la finalización del año lectivo, semestre, ciclo o cuatrimestre:

Calendario A: Hasta el 15 de marzo del año siguiente al otorgamiento del crédito.

Calendario B: Hasta el 15 de septiembre del año siguiente al otorgamiento del crédito.

Para los niveles de Preescolar Sala cuna, Guardería y Párvulos, Jardín infantil, Pre kínder, Kínder, Pre jardín, Jardín, Nivel A, Nivel B y Transición: Dentro de los setenta y cinco (75) días calendario siguientes a la finalización del periodo académico.

Superior I Semestre: Hasta el 15 de septiembre de cada año

Superior II Semestre: Hasta el 15 de marzo de cada año

Superior I Cuatrimestre: Hasta el 15 de julio de cada año.

Superior II Cuatrimestre: Hasta el 15 de noviembre de cada año.

Superior III Cuatrimestre: Hasta el 15 de marzo del año siguiente.

Formación avanzada y postgrado: Dentro de los setenta y cinco (75) días calendario siguientes a la finalización del periodo académico.

PARÁGRAFO PRIMERO: Excepcionalmente en casos puntuales por fuerza mayor o caso fortuito del trabajador, la posibilidad de legalizar el crédito será estudiada y decidida por el Comité de Relaciones Laborales.

Documentos para legalización:

-Si se trata de educación preescolar o primaria, certificación expedida por el establecimiento educativo en donde consten las notas académicas o la asistencia del estudiante a clases durante el año lectivo.

- Si se trata de educación Preescolar Niveles Sala cuna, Guardería, Párvulos, Jardín infantil, Pre kínder, Kínder, Pre jardín, Jardín, Nivel A, Nivel B y Transición, certificación de asistencia expedida por la institución educativa.

-Si se trata de educación secundaria: certificación de aprobación o desaprobación del curso o notas finales.

- Si se trata de educación especial. Certificación de asistencia expedida por el establecimiento educativo especial o profesional especializado, dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del año de educación o rehabilitación.

- Si se trata de educación superior (Pregrado, formación avanzada o Postgrado). Certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas con la aprobación o desaprobación del año, semestre o cuatrimestre. El promedio mínimo de calificación debe ser de 3.0 para el año, semestre, cuatrimestre o ciclo y mínimo 3 materias cursadas dentro del año, semestre, cuatrimestre o ciclo.

En caso de formación avanzada o postgrado donde el pénsum académico defina que el ciclo es de una o dos materias, se otorgará el crédito. Si se trata de

educación superior en el extranjero (Pregrado, educación avanzada o de Postgrado), certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas o la aprobación o desaprobación del semestre

Si se trata de opción de grado. Certificación expedida por la institución educativa en donde conste la culminación de la opción de grado elegida o fotocopia del acta de grado y fotocopia del diploma. Si se trata de educación superior en el extranjero (Pregrado, educación avanzada o de Postgrado), certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas o la aprobación o desaprobación del semestre.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de comprobar la información suministrada por el trabajador sobre legalización de notas académicas, matrículas, asistencia y rendimiento académico y en caso de inconsistencias, se procederá con los procesos disciplinarios a los que haya lugar. El certificado de notas deberá corresponder a las materias matriculadas en el periodo solicitado.

PARÁGRAFO TERCERO: Aplazamientos. El funcionario tendrá 30 días calendario después del desembolso para enviar a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, carta informando el aplazamiento del año, semestre cuatrimestre o ciclo y anexará certificación emitida por la universidad indicando el motivo y la fecha de reinicio del período lectivo. Para los casos de fuerza mayor o de caso fortuito, el estudiante deberá informar a LA COMPAÑÍA dentro de los diez (10) días calendario siguiente a la ocurrencia del hecho.

PARÁGRAFO CUARTO: Cambio de institución educativa o programa: Cuando el funcionario cambie de programa, institución educativa básica, secundaria o superior, deberá informar a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos dicho cambio.

ARTÍCULO SEXTO.- Reintegro del préstamo por parte del trabajador: En caso de haber lugar al reintegro por la no legalización o cualquier otra circunstancia que dé lugar a ello, deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, si su capacidad de pago se lo permite, con descuentos mensuales y/o descuentos con primas si es el caso, de lo contrario deberá hacer los pagos respectivos en la caja de la sucursal en donde se encuentre ubicado y el tiempo máximo será equivalente al periodo estudiado (6 meses).

PARÁGRAFO: Teniendo en cuenta lo anterior, LA COMPAÑÍA no detendrá el desembolso del siguiente periodo. Sin embargo de llegar a presentarse un desembolso efectuado y una no legalización y por ende el reintegro del crédito

dentro del plazo estipulado, esto es seis (6) meses, no se desembolsará el siguiente crédito hasta que el trabajador se encuentre al día por esa línea de crédito.

Cuando el trabajador sea desvinculado o se retire voluntariamente de LA COMPAÑÍA, el reintegro del préstamo deberá ser descontado de su liquidación final del contrato de trabajo conforme lo establece la convención colectiva de trabajo vigente.

La presente reglamentación rige a partir del primero (1°) de enero de 2016.

**POR LOS REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LA
PREVISORA S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS:**

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO. Representante de la Previsora

CAMILO ANDRÉS MEZA CAMPUZANO. Representante de la Previsora

RENATO YESID MUÑOZ RODRÍGUEZ. Representante de la Previsora

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

JOSÉ ANTONIO BECERRA CAMARGO. Presidente Sintraprevi

JOSE YESID RODRÍGUEZ BAQUERO. Representante de Sintraprevi

GONZALO JIMÉNEZ MARÍN. Representante de Sintraprevi

NANCY STELLA MENDOZA MONCADA. Representante de Sintraprevi

MARÍA ISABEL ROCHA NIETO. Representante de Sintraprevi

ALEJANDRO LLANOS RESTREPO. Representante de Sintraprevi

REGLAMENTACIÓN DE LAS CLÁUSULAS
SESENTA Y DOS A SESENTA Y SIETE
SOBRE PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN, ADICIÓN O
AMPLIACIÓN DE VIVIENDA Y LIBERACIÓN DE GRAVÁMENES
HIPOTECARIOS.

ARTÍCULO PRIMERO. Objetivos y políticas. Dar a conocer a todos los trabajadores convenionados la reglamentación para el otorgamiento de los préstamos de vivienda según lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en sus cláusulas 62 a 67.

La Previsora S.A. Compañía de Seguros en virtud de acuerdos convencionales entre las organizaciones sindicales SINTRAPREVI y ASDECOS ha establecido otorgar préstamos de créditos hipotecarios de primera y segunda oportunidad a sus trabajadores, para la adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda y para la liberación de gravámenes hipotecarios por parte de sus trabajadores.

ARTÍCULO SEGUNDO: Solicitud: El trabajador que desee obtener un préstamo de vivienda, deberá radicar su solicitud de crédito hipotecario, cada bimestre, dirigida a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, para lo cual se tendrá en cuenta el siguiente cronograma, así:

BIMESTRE PARA EL TRÁMITE DE LA SOLICITUD	FECHA LÍMITE DE RADICACIÓN DE LA SOLICITUD DE CRÉDITO
ENERO – FEBRERO	HASTA EL 18 DE FEBRERO
MARZO – ABRIL	HASTA EL 20 DE ABRIL
MAYO – JUNIO	HASTA EL 20 DE JUNIO
JULIO – AGOSTO	HASTA EL 20 DE AGOSTO
SEPTIEMBRE – OCTUBRE	HASTA EL 20 DE OCTUBRE
NOVIEMBRE – DICIEMBRE	HASTA EL 15 DE DICIEMBRE

- Si la fecha límite de radicación es un día no laboral se entregará el día hábil anterior a la fecha establecida.
- Las solicitudes radicadas después de las fechas límite, serán tenidas en cuenta en el siguiente bimestre.
- Las solicitudes radicadas hasta el 31 de diciembre de 2015 serán tenidas en cuenta en el estudio de las solicitudes del primer bimestre de 2016.

Evaluada la solicitud por parte de la Subgerencia de Talento Humano se presentará el proyecto de viabilidad de aprobaciones definitivas y/o condicionadas con visto bueno de la Gerencia de Gestión Humana, para aprobación final del Vicepresidente Administrativo y Financiero. El último día hábil de cada bimestre LA COMPAÑÍA comunicará al trabajador sobre la aprobación, preaprobación o negación del mismo

En la solicitud se deberá especificar una sola modalidad de utilización del crédito. Sin embargo, el trabajador podrá por escrito y, por una sola vez, solicitar se modifique la modalidad de utilización del crédito.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por capacidad de endeudamiento se entiende la integrada por la capacidad de pago interna del funcionario y el estado de comportamiento crediticio del funcionario reportado por las centrales de riesgo.

A) La capacidad de pago interna, se entiende el resultado de:

1. Establecer qué ingresos tiene y qué descuentos a la fecha se están realizando al funcionario:

DEVENGOS		DEDUCCIONES	
Sueldo Básico	\$\$\$	EPS	\$\$\$
Alimentación con factor	\$\$\$	Pensión	\$\$\$
Alimentación sin factor	\$\$\$	Retención en la Fuente	\$\$\$
Subsidio de transporte	\$\$\$	Prestamos Compañía	\$\$\$
1/12 prima junio	\$\$\$	Ahorros	\$\$\$
1/12 prima diciembre	\$\$\$	Pensión Voluntaria	\$\$\$
		Otros	\$\$\$
Total Devengado	\$\$\$	Total Deducciones	\$\$\$

2. Una vez se obtenga el total de los devengos y deducciones se establece cuál es el neto devengado:

$$\text{Neto devengado} = (\text{devengos}) - (\text{deducciones})$$

3. Si el resultado de multiplicar el neto por el 30% es superior a la cuota que el trabajador espera escoger, éste cuenta con capacidad de endeudamiento.

B) Por comportamiento crediticio se entiende el análisis de las centrales de riesgo del sistema financiero y se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. No presentar mora de 30 días en cualquier obligación reiterativa.
2. No tener cartera castigada.
3. No tener cartera con mora mayor a 120 días.
4. No estar reportado como sospechoso de fraude o comprobación de hecho fraudulento.
5. No presentar estados de dudoso recaudo
6. La mora igual o superior a 60 días producto de telefonía celular.

Cuando algún funcionario presente alguna de las condiciones establecidas en los numerales anteriores, el crédito quedará en aprobación condicionada.

En el caso del numeral 4°, solamente se aceptara paz y salvo o certificación que evidencie error, cuando se trate de homónimos o suplantación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, remitirá a las organizaciones sindicales SINTRAPREVI Y ASDECOS, un listado de los postulantes con la información de aprobación, preaprobación o negación del crédito del respectivo bimestre, el primer día hábil siguiente a la finalización del bimestre en el que se tramitaron las respectivas solicitudes.

PARÁGRAFO TERCERO: En todo caso si el funcionario subsana su capacidad de endeudamiento o su reporte crediticio, debe presentar el soporte correspondiente mediante oficio radicado en la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos.

PARÁGRAFO CUARTO: Aprobación condicionada

El trabajador que le sea preaprobado el crédito, tendrá tres (3) meses de plazo a partir de la fecha de comunicación por parte de LA COMPAÑÍA para que subsane o pague las deudas contraídas y presente un PAZ Y SALVO de la entidad acreedora a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera quien dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes dará la autorización.

Si dentro del término estipulado el funcionario no ha normalizado el (los) crédito(s) adeudado(s) se entenderá negado el crédito, caso en el cual el funcionario deberá radicar una nueva solicitud.

ARTÍCULO TERCERO.- Comunicación de la aprobación, preaprobación o negación del crédito: El último día hábil del bimestre respectivo, el Vicepresidente Administrativo y Financiero comunicará por escrito al trabajador la aprobación, preaprobación o negación del préstamo.

En los casos de los funcionarios a quienes se les apruebe el crédito hipotecario, en la comunicación que así lo manifieste, se indicará el plazo de utilización del préstamo y los documentos que se deben allegar a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones para el estudio de los mismos.

En los casos de los funcionarios que queden con crédito preaprobado se les deberá informar que cuenta con tres (3) meses para subsanar su estado crediticio y presentar paz y salvo respectivo a fin de iniciar el proceso para el desembolso de créditos, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos. En caso de haber subsanado su estado crediticio, mediante comunicación se le indicará el plazo de utilización del préstamo y los documentos que se deben allegar a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones para el estudio de los mismos.

En los casos de los funcionarios a quienes se les niegue la solicitud se indicará la razón de la negativa de otorgamiento del crédito.

ARTÍCULO CUARTO: Del plazo de utilización: El plazo de utilización será de ocho (8) meses, contados a partir de la fecha de la comunicación de aprobación del préstamo al trabajador por parte de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera. Sobre este plazo no operará ninguna prórroga.

El trabajador que no haga uso del préstamo dentro del plazo establecido perderá el derecho al préstamo concedido y solo podrá hacer una nueva solicitud de préstamo, después de transcurrido un (1) año, contado desde la fecha de expiración del plazo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se considera que el trabajador ha hecho uso del préstamo cuando presenta a LA COMPAÑÍA la promesa de compraventa suscrita o el contrato de vinculación como beneficiario de área o encargo fiduciario en administración en el evento en que se adquiera a través de fiducia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La cuantía del préstamo hipotecario no podrá ser superior a la establecida por la Convención Colectiva de Trabajo. Sin embargo, si el

funcionario no requiere del total del préstamo, podrá informar a LA COMPAÑÍA el monto requerido.

ARTÍCULO QUINTO.- De los avalúos: El trabajador beneficiario para un préstamo de vivienda deberá presentar un (1) avalúo comercial efectuado por un valuador certificado por la lonja de propiedad raíz de su jurisdicción.

En caso de los préstamos para construcción no podrá ser superior al equivalente al noventa por ciento (90 %) del promedio de los avalúos del lote. En consecuencia, la hipoteca y el primer pagaré suscrito por el trabajador será por la cuantía del primer desembolso. Posteriormente, a medida que avanza la construcción el trabajador podrá presentar avalúos sucesivos, para lo cual LA COMPAÑÍA deberá verificar el avance de la construcción que permita a LA COMPAÑÍA efectuar nuevos desembolsos hasta el monto del préstamo otorgado con la consiguiente suscripción de nuevos pagarés por parte del trabajador.

ARTÍCULO SEXTO. - Del trámite para el desembolso del préstamo para adquisición de lote o de vivienda: El trámite a seguir para el desembolso tiene las siguientes etapas:

Primera etapa: (Radicación de documentos)

El trabajador presentará a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones los siguientes documentos:

- a) Comunicación del trabajador en la cual precisa la manera como financiará la compra.
- b) Certificado de libertad y tradición del inmueble cuya expedición no sea mayor a 30 días.
- c) Copia de la última escritura de compraventa que cite el certificado de tradición o copia de la escritura mediante la cual se constituyó el patrimonio autónomo que transfiere el inmueble a adquirir, cuando se haya suscrito contrato de vinculación como beneficiario de área; o copia de la escritura de constitución de la fiducia en el evento que se trate de un encargo fiduciario de administración.
- d) Avalúo comercial de que trata el artículo 7° del presente reglamento.
- e) Proyecto de promesa de compraventa o el contrato de vinculación como beneficiario de área; o contrato de encargo fiduciario de administración.

Segunda Etapa: (Revisión y análisis)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones revisará toda la documentación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir de la radicación de los documentos e indicará las correcciones o inclusiones que se deberán hacer en la promesa de Compraventa o al contrato de vinculación como beneficiario de área o el contrato de encargo fiduciario de administración. Si no hay lugar a correcciones se dará aprobación a la promesa o al contrato de vinculación como beneficiario de área o el contrato de encargo fiduciario en administración.

Tercera Etapa: (Formalización del préstamo)

Una vez el trabajador ha obtenido el visto bueno de la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones, presentará la promesa de compraventa, con las firmas autenticadas ante notario, o el contrato de vinculación como beneficiario de área debidamente suscrito por el funcionario y el representante de la fiducia o el contrato de encargo fiduciario en administración, junto con los documentos que acrediten la constitución de la fiducia y la representación legal de la misma.

Se considera que el funcionario ha hecho uso del préstamo cuando presenta debidamente formalizada a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones la promesa de compraventa, o el contrato de vinculación como beneficiario de área o el contrato de encargo fiduciario en administración sobre el inmueble que va a adquirir.

El funcionario deberá usar el crédito dentro del plazo de utilización descrito en el artículo 6º de esta reglamentación, so pena de perder el derecho al préstamo concedido.

Cuarta Etapa: (Elaboración de la minuta)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones elaborará la minuta de la escritura de constitución de hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes contados a partir de la radicación de la promesa de compraventa formalizada, la cual será entregada por escrito y en medio magnético al trabajador.

Quinta Etapa: (Escrituración y Registro)

Promesa de compraventa. Cuando se hace uso del crédito con promesa de compraventa, entregada la minuta por parte de la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones, el funcionario tendrá cuatro (4) meses contados a partir de la entrega del documento, para suscribir la escritura de compraventa, la hipoteca en primer grado a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros y registrar los actos ante la oficina de instrumentos públicos correspondiente.

Fiducia. Cuando se hace uso del crédito a través de fiducia, aprobado el contrato de vinculación como beneficiario de área o el contrato de encargo fiduciario en administración por parte de la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones, el funcionario tendrá dieciocho (18) meses, contados a partir de la aprobación del documento, para suscribir la escritura de compraventa, la hipoteca en primer grado a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros y registrar los actos ante la oficina de instrumentos públicos correspondiente.

Dentro del mismo término, deberá entregar los siguientes documentos a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones:

- a) Copia de la escritura de la hipoteca en primer grado a favor de La Previsora S.A., Compañía de Seguros, que preste mérito ejecutivo.
- b) Certificado de tradición en el cual conste la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA, con no más de 30 días de expedición.

Si pasados los cuatro (4) meses en caso de promesa de compraventa, o dieciocho (18) meses en caso de compraventa a través de fiducia, el trabajador no ha legalizado los documentos, se perderá la opción del préstamo pero no existirá ninguna sanción, lo que significa que el trabajador podrá realizar nuevamente su solicitud.

Si el funcionario formaliza la escritura de hipoteca fuera de los términos estipulados en esta etapa, se procederá a la elaboración de la minuta de la escritura de cancelación de la hipoteca y se entregará al interesado.

Sexta Etapa: (Desembolso del préstamo)

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en cada una de las etapas anteriores, la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones dará el visto bueno sobre los documentos y enviará a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos la autorización con el fin de proceder con los trámites de desembolso.

La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos deberá gestionar la suscripción del pagaré y la carta de instrucciones y autorización de descuento por nómina de las cuotas establecidas para el crédito y el pago de prima de las pólizas que LA COMPAÑÍA tome para cubrir los riesgos relacionados con la póliza de vida y deudores hipotecarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados a partir del visto bueno otorgado por la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones.

Para la póliza de incendio y /o rayo, terremoto y Amit el trabajador podrá optar por elegir la aseguradora, para lo cual deberá anexar el original de la póliza en donde

conste que el primer beneficiario es LA COMPAÑÍA y el respectivo recibo de pago de la prima, o tomar la póliza colectiva que LA COMPAÑÍA haya tomado para tal fin, en este caso el trabajador autorizará los descuentos de nómina correspondientes. La póliza de incendio y/o rayo, terremoto y Amit deberá tener cláusula de renovación automática y cláusula de revocación o terminación con aviso a LA COMPAÑÍA no menor a 30 días.

El trabajador que eligiere tomar la póliza colectiva dispuesta por LA COMPAÑÍA podrá solicitar copia de la misma.

En caso de adquisición de lote, no aplica la constitución de la póliza de incendio y /o rayo, terremoto y amit.

Si el funcionario no remite el original de la póliza y el comprobante de pago o no remite la autorización para la inclusión en la póliza colectiva que Previsora S.A. Compañía de Seguros ha tomado para tal fin, LA COMPAÑÍA procederá a incluirlo en la póliza colectiva que tenga suscrita.

Con los documentos señalados anteriormente debidamente firmados se diligenciará la orden de pago y se procederá al desembolso respectivo al vendedor, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del pagaré y autorización de descuento por nómina.

ARTÍCULO SEPTIMO.- Del trámite para el desembolso del préstamo para construcción de vivienda: El trámite a seguir para el desembolso tiene las siguientes etapas

Primera Etapa: (Radicación de documentos)

El trabajador presentará a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones el listado de documentación requerida con los siguientes documentos:

- a) Comunicación del trabajador en la cual precisa la manera como financiará la construcción
- b) Certificado de libertad y tradición del inmueble cuya expedición no supere los 30 días.
- c) Copia de la última escritura de compraventa que cite el certificado de tradición.
- d) Avalúo comercial del lote, de conformidad con el artículo 7o. del presente reglamento
- e) Copia de los planos aprobados del inmueble que se proyecta construir y licencia de construcción expedida por la autoridad competente
- f) Presupuesto elaborado por un constructor o maestro de obra, matriculado.

- g) Contrato de obra, por duplicado, suscrito por un ingeniero civil, un arquitecto, o un maestro de obra matriculado, con el impuesto de timbre pagado y con las firmas autenticadas ante notario.
- h) Programa de obra para efectos de prever los desembolsos que ha de hacer **LA COMPAÑÍA**.

Se considera que el funcionario ha hecho uso del préstamo cuando presenta a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones la documentación completa para la elaboración de la minuta de la escritura de constitución de hipoteca.

Segunda Etapa: (Elaboración Minuta)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones elaborará la minuta de la escritura de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes contados a partir de la radicación de los documentos. La cual será entregada por escrito y en medio magnético al trabajador.

Tercera Etapa: (Escrituración y Registro)

Entregada la minuta por parte de la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones, el funcionario tendrá cuatro (4) meses, contados a partir de la entrega del documento para suscribir la escritura de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA y registrar el acto ante la Oficina de Instrumentos Públicos correspondiente.

Dentro del mismo término deberá entregar los siguientes documentos a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones.

- a) Copia de la escritura de hipoteca en primer grado a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros, que preste mérito ejecutivo.
- b) Certificado de tradición expedido por la oficina de registro de instrumentos públicos, en el cual conste la hipoteca en primer grado a favor de **LA COMPAÑÍA**.

Si pasados los cuatro (4) meses el trabajador no ha legalizado los documentos, se perderá la opción del préstamo pero no existirá ninguna sanción, lo que significa que el trabajador podrá realizar nuevamente su solicitud.

Cuarta Etapa: (Desembolso del préstamo)

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en cada una de las etapas anteriores, la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones dará el visto bueno sobre los

documentos y enviará a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos la autorización para la realización de la orden de pago con el fin de proceder a la entrega del cheque.

La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos deberá gestionar la suscripción del pagaré y la carta de instrucciones y autorización de descuento por nómina de las cuotas establecidas para el crédito y el pago de prima de las pólizas que LA COMPAÑÍA tome para cubrir los riesgos relacionados con la póliza de vida y deudores hipotecarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del visto bueno otorgado por la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones.

Para la póliza de incendio y/o rayo con todas las coberturas que otorguen las compañías, terremoto y AMIT, el trabajador podrá optar por elegir la aseguradora para lo cual deberá anexar el original de la póliza en donde conste que el primer beneficiario es LA COMPAÑÍA y el respectivo recibo de pago de la prima, o tomar la póliza colectiva que LA COMPAÑÍA haya tomado para tal fin, en este caso el trabajador autorizará los descuentos de nómina correspondientes.

El trabajador que elijere tomar la póliza colectiva dispuesta por LA COMPAÑÍA podrá solicitar copia de la misma.

Con los documentos señalados anteriormente debidamente firmados se diligenciará la orden de pago y se procederá al desembolso respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del pagaré y autorización de descuento por nómina.

ARTÍCULO OCTAVO: Del trámite para el desembolso del préstamo para adición o ampliación de vivienda: El trámite a seguir para el desembolso tiene las siguientes etapas:

Primera etapa: (Radicación de documentos)

El trabajador presentará a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones el listado de documentación requerida con los siguientes soportes:

- a) Comunicación del trabajador en la cual precisa la manera como financiará la obra.
- b) Certificado de libertad y tradición del inmueble cuya expedición no supere los 30 días.
- c) Copia de la última escritura de compraventa que cite el certificado de tradición.
- d) Avalúo comercial del inmueble que se va a adicionar o a ampliar, de conformidad con el artículo séptimo del presente reglamento.

- e) Presupuesto elaborado por un constructor o maestro de obra matriculado
- f) Contrato de obra por duplicado, suscrito por un ingeniero Civil, un arquitecto, o un maestro de obra matriculado, con el impuesto de timbre pagado y con las firmas autenticadas ante Notario.
- g) Programa de obra para efectos de prever los desembolsos que ha de hacer **LA COMPAÑÍA**

Se considera que el funcionario ha hecho uso del préstamo cuando presenta a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones la documentación completa para la elaboración de la minuta de la escritura de constitución de hipoteca.

Segunda Etapa (Elaboración Minuta)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones elaborará la minuta de la escritura de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, contados a partir de la radicación de los documentos, la cual será entregada por escrito y en medio magnético al trabajador.

Tercera Etapa (Escrituración y registro)

Entregada la minuta por parte de la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones, el funcionario tendrá cuatro (4) meses, contados a partir de la entrega del documento para suscribir la escritura de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA y registrar el acto ante la Oficina de Instrumentos Públicos correspondiente.

Dentro del mismo término deberá entregar los siguientes documentos a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones

- a) Copia de la escritura de hipoteca en primer grado, a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros, que preste mérito ejecutivo.
- b) Certificado de tradición expedido por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, en el cual conste la hipoteca en primer grado a favor de **LA COMPAÑÍA**.

Si pasados los cuatro (4) meses el trabajador no ha legalizado los documentos, se perderá la opción del préstamo pero no existirá ninguna sanción, lo que significa que el trabajador podrá realizar nuevamente su solicitud.

Cuarta Etapa: (Desembolso del préstamo)

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en cada una de las etapas anteriores, la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones dará el visto bueno sobre los

documentos y enviará a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos la autorización para la realización de la orden de pago con el fin de proceder a la entrega del cheque.

La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos deberá gestionar la suscripción del pagaré y la carta de instrucciones y autorización de descuento por nómina de las cuotas establecidas para el crédito y el pago de prima de las pólizas que LA COMPAÑÍA tome para cubrir los riesgos relacionados con la póliza de vida y deudores hipotecarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del visto bueno otorgado por la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones.

Para la póliza de incendio y/o rayo, terremoto y AMIT el trabajador podrá optar por elegir la aseguradora para lo cual deberá anexar el original de la póliza en donde conste que el primer beneficiario es LA COMPAÑÍA y el respectivo recibo de pago de la prima, o tomar la póliza colectiva que LA COMPAÑÍA haya tomado para tal fin, en este caso el trabajador autorizará los descuentos de nómina correspondientes

El trabajador que elijere tomar la póliza colectiva dispuesta por LA COMPAÑÍA podrá solicitar copia de la misma.

Con los documentos señalados anteriormente debidamente firmados se diligenciará la Orden de Pago y se procederá al desembolso respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del pagaré y autorización de descuento por nómina.

ARTÍCULO NOVENO.- Del trámite para el desembolso del préstamo para la liberación de gravámenes hipotecarios: El trámite para el desembolso del préstamo para la liberación de gravámenes hipotecarios, esto es, para la cancelación total o parcial de una hipoteca que recae sobre el inmueble desde la fecha en que fue adquirido por el trabajador, será el siguiente:

Primera Etapa: (Radicación de documentos)

El trabajador presentará a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones el listado de documentación requerida con los siguientes soportes:

- a) certificación expedida por el acreedor hipotecario acerca del saldo pendiente de la obligación
- b) Certificado de tradición, expedido por la oficina de Registro de Instrumentos Públicos en el cual conste la existencia de la hipoteca que se quiere cancelar, y la propiedad del trabajador sobre el inmueble.

Se considera que el funcionario ha hecho uso del préstamo cuando presenta a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones la documentación completa para la elaboración de la minuta de la escritura de constitución de hipoteca.

Segunda Etapa: (Elaboración Minuta)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones elaborará las minutas de las escrituras de cancelación de la antigua hipoteca y de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, contados a partir de la radicación de los documentos. La cual será entregada por escrito y en medio magnético al trabajador.

Tercera Etapa: (Escrituración y registro)

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones entregará en un término de ocho (8) días hábiles los siguientes documentos:

- a) Una carta dirigida al acreedor hipotecario en la cual establece a cuánto asciende la cuantía del préstamo otorgado al funcionario, para que éste suscriba la escritura de cancelación de la hipoteca y el trabajador deberá registrar el acto ante la Oficina de Instrumentos Públicos correspondiente.
- b) Escritura de constitución de la hipoteca en primer grado a favor de LA COMPAÑÍA.

Para esta gestión el funcionario cuenta con cuatro (4) meses, contados a partir de la entrega de los documentos.

Dentro del mismo término deberá entregar los siguientes documentos a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones:

- a) Copia de la escritura de hipoteca en primer grado a favor de La Previsora S.A., Compañía de Seguros, que preste mérito ejecutivo.
- b) Certificado de tradición, expedido por la oficina de Registro de Instrumentos Públicos, en el cual conste la cancelación total o parcial de la antigua hipoteca y la constitución de hipoteca en primer grado a favor de **LA COMPAÑÍA**.

Si pasados los cuatro (4) meses el trabajador no ha legalizado los documentos, se perderá la opción del préstamo pero no existirá ninguna sanción, lo que significa que el trabajador podrá realizar nuevamente su solicitud.

Cuarta Etapa: (Desembolso del préstamo)

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en cada una de las etapas anteriores, la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones dará el visto bueno sobre los documentos y enviará a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos la

autorización para la realización de la orden de pago con el fin de proceder con los trámites de desembolso.

La Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos deberá gestionar la suscripción del pagaré y la carta de instrucciones y autorización de descuento por nómina de las cuotas establecidas para el crédito y el pago de prima de las pólizas que LA COMPAÑÍA tome para cubrir los riesgos relacionados con la póliza de vida y deudores hipotecarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, contados a partir del visto bueno otorgado por la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones.

Para la Póliza de Incendio y/o rayo, terremoto y amit el trabajador podrá optar por elegir la aseguradora para lo cual deberá anexar el original de la póliza en donde conste que el primer beneficiario es LA COMPAÑÍA y el respectivo recibo de pago de la prima, o tomar la póliza Colectiva que LA COMPAÑÍA haya tomado para tal fin, en este caso el trabajador autorizará los descuentos de nómina correspondientes

El trabajador que eligiere tomar la póliza colectiva dispuesta por LA COMPAÑÍA podrá solicitar copia de la misma.

Con los documentos señalados anteriormente debidamente firmados se diligenciará la orden de pago y se procederá al desembolso respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la suscripción del pagaré y autorización de descuento por nómina.

ARTÍCULO DÉCIMO: De la autorización del trabajador para efectuar descuentos: En la escritura de hipoteca, el trabajador autorizará a LA COMPAÑÍA, para descontar de su salario y de sus primas cuando sea el caso, las cuotas de amortización del préstamo de conformidad con lo establecido en el literal a) del artículo 8º de este reglamento. En los casos en que se suscribe hipoteca abierta, además de la escritura, el trabajador firmará un pagaré junto con la carta de instrucciones, en la cual consten las condiciones de pago de la obligación. El trabajador suscribirá tantos pagarés por cuanto desembolsos haga LA COMPAÑÍA por concepto de préstamo y cancelará el impuesto de timbre correspondiente.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Desembolso y archivo: Una vez surtidos los trámites del estudio de títulos por parte del equipo Jurídico de LA COMPAÑÍA, la Subgerencia de Talento Humano y Bienestar recibirá la carpeta del trabajador con todos los documentos y procederá a su archivo de acuerdo con lo establecido en el manual de políticas, normas y procedimientos de archivo, garantizando la custodia y seguridad de los documentos y títulos valores.

Posteriormente se solicitará al colaborador los siguientes documentos para el desembolso:

- a) Autorización descuento semestral y mensual
- b) Autorización descuento mensual de la Póliza de Vida y deudores
- c) Autorización descuento mensual de la Póliza de Incendio y/o rayo, terremoto y Amit si la toma a través de la aseguradora que contrate La Previsora.
- d) Formulario de conocimiento del cliente (Proveedor/empleador) del vendedor (persona natural)
- e) Certificación de la cuenta bancaria y formato diligenciado por el vendedor, para realizar la transferencia electrónica, documentos que deben ser tramitados por el colaborador en la Subgerencia de Caja, Banca y Coaseguros.

Los trabajadores que gocen del préstamo hipotecario en la actualidad, deberán renovar su póliza de Incendio y/o rayo, terremoto y Amit, ya sea con la compañía de seguros definida por la Previsora S.A. Compañía de Seguros o la que voluntariamente constituya el trabajador en cuyo caso deberá demostrar el pago de la misma

Una vez recibidos todos los documentos, la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, cuenta con cinco (5) días hábiles para realizar el trámite del desembolso.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: De la cancelación de la hipoteca: Cuando el trabajador hubiere pagado la totalidad del préstamo de vivienda, deberá dirigir una carta a la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones en la cual exponga este hecho y manifieste su deseo de cancelar la hipoteca.

La Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones solicitará a la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos, la carpeta del crédito y una certificación en la cual conste la cancelación de la deuda. Con la certificación expedida la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones procederá con el trámite de cancelación de hipoteca.

Dentro del mismo término la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones solicitará a la Gerencia Contable y Tributaria una certificación en la cual conste la cancelación de la deuda, para lo cual la Gerencia Contable y Tributaria dará respuesta en el término de dos (2) días hábiles.

Con la certificación expedida por la Gerencia Contable y Tributaria la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones elaborará la minuta de la escritura

de cancelación de la hipoteca y le entregará al interesado en medio magnético y escrito dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.

Una vez suscrita la cancelación de la hipoteca la Vicepresidencia Jurídica y de Indemnizaciones remitirá la carpeta del crédito a la gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos para su archivo definitivo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO: No se realizará trámite de cancelación de hipoteca para los trabajadores que habiendo cancelado la totalidad del crédito hipotecario, tengan vigente crédito de reparaciones locativas respaldada con la garantía del inmueble a liberar, salvo que el funcionario respalde el saldo del crédito de reparaciones locativas con dos codeudores solidarios.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Adquisición de inmueble con gravamen. Los funcionarios que sean favorecidos con préstamo de vivienda de primera o segunda oportunidad podrán adquirir vivienda con gravamen hipotecario, y el trámite para hacerlo efectivo será el siguiente:

Se constituirá hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA como garantía del préstamo y La Previsora S.A. Compañía de Seguros desembolsará a la entidad acreedora el valor de la hipoteca con el fin de levantar dicho gravamen. Posteriormente, cuando La Previsora S.A. Compañía de Seguros tenga en su poder copia del certificado de tradición y libertad donde conste este acto, procederá a desembolsar el excedente al vendedor.

PARÁGRAFO: Los funcionarios favorecidos podrán adquirir inmuebles con gravamen de hipoteca a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros como consecuencia de créditos otorgados en anterior oportunidad a otro funcionario, y en estos casos el trámite será el siguiente:

En una misma escritura pública se realizará la cancelación de hipoteca del crédito otorgado al funcionario vendedor, previa certificación del valor adeudado por parte de la Gerencia de Gestión Humana y Recursos Físicos y la Gerencia Contable y Tributaria. En la misma Escritura Pública se consignará la compraventa y la hipoteca a favor de La Previsora S.A. Compañía de Seguros como garantía del nuevo préstamo otorgado. El desembolso del excedente del valor del crédito se hará conforme a lo establecido para los créditos que no presenten ningún gravamen, sin embargo, La Previsora S.A. Compañía de Seguros sólo girará a través de transferencia electrónica al funcionario vendedor, el excedente del valor de la venta con el lleno de los requisitos establecidos para el desembolso del préstamo de vivienda.

La presente reglamentación rige a partir del primero (1º) de enero de 2016.

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

MARÍA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO. Representante de la Previsora

CAMILO ANDRÉS MEZA CAMPUZANO. Representante de la Previsora

RENATO YESID MUÑOZ RODRÍGUEZ. Representante de la Previsora

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

JOSÉ ANTONIO BECERRA CAMARGO. Presidente Sintraprevi

JOSE YESID RODRÍGUEZ BAQUERO. Representante de Sintraprevi

GONZALO JIMÉNEZ MARÍN. Representante de Sintraprevi

NANCY STELLA MENDOZA MONCADA. Representante de Sintraprevi

MARÍA ISABEL ROCHA NIETO. Representante de Sintraprevi

ALEJANDRO LLANOS RESTREPO. Representante de Sintraprevi