Convención colectiva de trabajo

2024 – 2027

Suscrita entre:

La Asociación de Empleados de Suramericana “ASES” y Seguros Generales Suramericana S.A. y Seguros de Vida SuramericanaAs.A. Y filiales sobre las cuales existe unidad de empresa, conforme a la resolución nro. 001797 Del 22 de diciembre de 1.959 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, esta convencion comprende la recopilacion de las convenciones vigentes.

Contenido:

06 Capítulo I
Normas generales

09 Capítulo II
Carrera administrativa

14 Capítulo III
Estabilidad

21 Capítulo IV
Permisos y garantías sindicales

26 Capitulo V
Préstamos

33 Capitulo VI
Salarios, primas y vacaciones

39 Capitulo VII
Auxilios y permisos

45 Capitulo VIII
Otras normas convencionales

47 Capitulo IX
Educación

49 Capitulo X
Seguros

01
CAPÍTULO

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1

RECONOCIMIENTO:
"LA EMPRESA" de acuerdo con la legislación laboral vigente, reconoce para los efectos previstos y exigidos por la ley, a la Asociación de Empleados de Suramericana "ASES", entidad sindical de primer grado y de empresa, con la personería jurídica número 0097 de enero 21 de 1960, como representante de los trabajadores de "LA EMPRESA".

ARTÍCULO 2

NORMAS LEGALES:
"LA EMPRESA" cumplirá las normas constitucionales, legales y convencionales que regulan las relaciones laborales.

ARTÍCULO 3

CONTINUIDAD DE DERECHOS:
Las normas pactadas en convenciones o acuerdos expresos anteriores, en beneficio de los empleados o de la "LA ASOCIACIÓN", que no hayan sido mejoradas o derogados por la presente Convención, continuarán vigentes.

ARTÍCULO 4

INTEGRACIONES EMPRESARIALES:
Si "LA EMPRESA" efectúa algún modelo de integración empresarial que implique la sustitución patronal para trabajadores, se dará aplicación a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, en el evento de cambio de razón social o cualquier cambio de la denominación del sindicato que suscribe esta Convención Colectiva, se le mantendrá sus derechos.

ARTÍCULO 5

CONFLICTO DE NORMAS:
En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas laborales y convencionales vigentes prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma adoptada debe aplicarse en su integridad.

ARTÍCULO 6

VIGENCIA:

Esta Convención regirá a partir del primero (01) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024) y hasta el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintisiete (2027) inclusive:

- Primer año: desde el 1 noviembre 2024 al 31 octubre de 2025
- Segundo año: desde el 1 noviembre 2025 al 31 de octubre de 2026
- Tercer año: desde el 1 noviembre 2026 al 31 de octubre de 2027

ARTÍCULO 7

CAMPO DE APLICACIÓN:

La presente Convención Colectiva de Trabajo aplica a los trabajadores que ocupen en propiedad cargos de nivel Auxiliar o su equivalente de acuerdo con la metodología de valoración de cargos vigente en "LA EMPRESA" y a los Analistas que devengan un salario fijo de hasta siete millones quinientos mil pesos ($7.500.000.oo) mensuales. Para el segundo y tercer año de vigencia se hará un incremento definido en el artículo 39 sobre incrementos salariales.

ARTÍCULO 8

JORNADA LABORAL:

A partir de la firma de la presente Convención, la jornada máxima laboral de los trabajadores en todas las dependencias de "LA EMPRESA", sin perjuicio del pago de trabajo suplementario o de horas extras, será de cuarenta y dos y media horas (42.5) a la semana, distribuida de lunes a sábado, excepto lo dispuesto por la legislación laboral respecto de los trabajadores de Dirección, Confianza o Manejo. El trabajo ordinario en días sábados sólo se programará hasta el mediodía.

ARTÍCULO 9

CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA, O MANEJO:

Para todos los efectos convencionales y legales, se clasifican en esta categoría únicamente los siguientes cargos: Gerentes, Directores, Coordinadores, Líderes y Analistas con funciones administrativas. Quedan excluidos de esta clasificación los Auxiliares, Gestores, Secretarias y Analistas con funciones operativas, de acuerdo con la valoración realizada por el Comité de Evaluación de la Compañía, definido en el artículo 18 de esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 10

DENUNCIA:

Las partes podrán denunciar esta Convención dentro de los tres (3) meses anteriores a su vencimiento.

02
CAPÍTULO

CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 11

PROVISIÓN DE CARGOS VACANTES:
La provisión de los cargos vacantes se realizará según el siguiente procedimiento:

"LA EMPRESA" llenará los cargos vacantes y nuevos con su personal en servicio, salvo cuando encuentre que no tiene personal suficientemente capacitado y apto. En este caso, "LA EMPRESA" hará las designaciones que considere necesarias, dando de ello informe a "LA ASOCIACIÓN".

Durante el período de prueba, siguiente al traslado, "LA EMPRESA" intensificará la labor de formación del trabajador. Además, le entregará una descripción escrita de su oficio, la cual será parte integrante de su contrato de trabajo. Igual actividad desarrollará con ocasión de las reestructuraciones administrativas ocurridas a raíz de la implantación de programas de sistematización o de actuales o futuras ampliaciones de sus actividades.

Esta formación la desarrollará "LA EMPRESA" mediante la realización de cursos, conferencias u otros medios, asumiendo los costos y permitiendo la asistencia de los trabajadores por ella designados.

Al trabajador que sea promovido en forma no ocasional a un cargo de categoría superior al que desempeña, se le decidirá la confirmación por escrito en un período no mayor de dos (2) meses, y se le hará el aumento de sueldo a que haya lugar, con retroactividad a la fecha de promoción.

El trabajador así promovido no podrá quedar con remuneración inferior al mínimo señalado en el escalafón para su nueva categoría o a la diferencia porcentual existente entre el mínimo de la anterior y el de la nueva categoría, el incremento que sea mayor; salvo que por diversos motivos supere el máximo de la nueva categoría, en cuyo caso el aumento no será inferior al quince por ciento (15%) del sueldo que tenga al momento de la promoción, dentro de cualquiera de las categorías (1ª a 10ª) del Escalafón Técnico Administrativo, y de la categoría 01 a la 04 en el Escalafón de Mantenimiento.

ARTÍCULO 12

TRASLADOS HORIZONTALES:
Cuando un trabajador fuere trasladado horizontalmente y en forma definitiva a otro cargo vacante, siempre y cuando el cargo al cual sea trasladado tenga funciones distintas, y que la vacante se haya originado por promoción a otra categoría o por terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, del anterior desempeñante, "LA EMPRESA" reconocerá una bonificación constitutiva de salario por una única vez durante la vigencia de la Convención Colectiva de trabajo, correspondiente al 10% del salario del empleado, si ocupa el rol de Analista y el 15 % del salario del empleado si ocupa el rol de Auxiliar.

Lo anterior aplica siempre y cuando el salario del empleado trasladado no sea superior o igual al salario cargo vacante.

ARTÍCULO 13

RECLASIFICACIONES:
El trabajador cuyo cargo sea reclasificado, no quedará con remuneración inferior al mínimo de su nueva categoría, de acuerdo con la curva salarial vigente. Si su cargo se reclasifica aumentando una categoría, el incremento no será inferior al siete punto cinco por ciento (7.5%) del sueldo que tenga el trabajador al momento de su reclasificación. Si su cargo se reclasifica aumentando dos (2) categorías, el incremento no será inferior al quince por ciento (15%) del sueldo que tenga el trabajador al momento de su reclasificación, y en un tres por ciento (3%) del sueldo que tenga el trabajador al momento de la reclasificación, por cada categoría adicional a las dos primeras categorías.

ARTÍCULO 14

FORMACIÓN:
"LA EMPRESA" intensificará la formación de sus trabajadores a través de programas coordinados por ella, preferiblemente sobre temas relativos a seguros, sistemas administración y desarrollo de personal, todo de acuerdo con sus necesidades y posibilidades.

PARÁGRAFO: "LA EMPRESA" ofrecerá, de acuerdo con sus posibilidades, dentro de los seis (6) primeros meses de vigencia de la presente Convención, programas de formación en las áreas antes mencionadas, para los trabajadores que durante los últimos seis (6) meses, contados desde la firma de la presente Convención hacia atrás, hayan cambiado de cargo o redefinido sus funciones en forma sustancial, a juicio de "LA EMPRESA" siempre y cuando que a la firma de la Convención no hayan participado de este tipo de programas, habiendo cambiado de cargo.

ARTÍCULO 15

REMPLAZOS TEMPORALES:
Las vacantes temporales por vacaciones, incapacidades, permisos remunerados o licencias serán cubiertas, cuando ello sea posible, por trabajadores de "LA EMPRESA".

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

El pago de estos remplazos se realizará de acuerdo con la política corporativa definida por “LA EMPRESA”.

“LA EMPRESA” dará a conocer a “ASES” las políticas de pago que se encuentren vigentes.

ARTÍCULO 16

SERVICIOS TEMPORALES:
Las vacantes definitivas en los cargos del escalafón no podrán ser provistas con personal temporal por más de quince (15) días. Se incluye en este artículo el personal de mantenimiento, aseo, cafetería y jardinería.

PARÁGRAFO: Se entiende por servicios temporales los contratados directamente por “LA EMPRESA”, a término fijo, con empresas de empleos temporales o personas naturales.

ARTÍCULO 17

DESCRIPCIÓN DE CARGOS:
“LA EMPRESA” establecerá el procedimiento y los tiempos para la actualización y publicación de las funciones de cada cargo. Para los cargos compatibles con el campo de aplicación de la presente convención, “LA EMPRESA” compartirá el procedimiento a “ASES”.

En todos los contratos de trabajo y en los anexos de descripción de funciones figurará, sin excepción alguna, la cláusula: “y aquellas que, siendo compatibles con el ejercicio de su cargo, le sean señaladas por su superior inmediato”.

Las incompatibilidades que eventualmente puedan presentarse en este sentido serán estudiadas por la Vicepresidencia de Talento Humano, previa presentación y sustentación de ellas por parte del comité de reclamos de “ASES”.

ARTÍCULO 18

COMITÉ DE EVALUACIÓN:
“LA ASOCIACIÓN” tendrá representación paritaria con voz y voto en el comité de evaluación, el cual se reunirá mensualmente, salvo que las circunstancias exijan algo diferente y mediante citación de cualquiera de las partes, con el fin de estudiar los casos presentados por éstas, referentes a: clasificación de nuevos cargos del escalafón, reclasificación y exclusión de cargos, así como la de modificaciones al manual de valoración de cargos.

Adicionalmente, este comité podrá recomendar por intermedio del Área de Talento Humano, las modificaciones que sean necesarias en la denominación de cargos. En caso de no existir acuerdo en el seno del comité, la Presidencia decidirá.

Además, el comité paritario de evaluación conocerá las curvas salariales de los escalafones Técnico Administrativo y de Mantenimiento, por presentación de la Área de Talento Humano. Las curvas se aplicarán con retroactividad a la fecha del aumento salarial que haya originado su actualización y, en todo caso, en un plazo no superior a tres (3) meses desde la vigencia de la Convención.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

03
CAPÍTULO

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 19

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES:

FACULTAD PARA IMPONER SANCIONES

Tiene la potestad y la facultad para efectuar el trámite disciplinario, imponer sanciones y resolver los recursos, por incumplimiento a las normas laborales, contractuales y reglamentarias vigentes en “LA EMPRESA”, sus representantes legales o el representante del empleador, de conformidad con el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES

Antes de imponer una sanción disciplinaria o producirse la terminación del contrato de trabajo por existir una justa causa legal, contractual o reglamentaria, se deberá cumplir el siguiente procedimiento:

“LA EMPRESA” formulará pliego de cargos al trabajador inculpado dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, para lo cual citará al trabajador con copia a “LA ASOCIACIÓN”, a través del medio que considere más expedito y eficaz para enviar el mensaje, informándole los cargos correspondientes y citando a la diligencia de descargos. En la citación se fijará la fecha y hora para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la citación a que antes se hizo referencia. Esta diligencia no deberá realizarse antes de que transcurran veinticuatro (24) horas continuas (un día solar) desde el recibo de la comunicación.

“LA EMPRESA”, en la diligencia de descargos o dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la misma, a su elección, decidirá si aplica o no una sanción o la terminación del contrato de trabajo; cualquiera que sea la opción elegida, de la diligencia de descargos, se levantará un acta en la que se consignará un resumen de los planteamientos de las partes, debiendo ser firmada dicha acta por las personas que intervinieron en la diligencia. Si alguna de ellas, se abstuviese de firmarla, dicha circunstancia no invalidará la diligencia y se dejará la constancia respectiva.

Si “LA EMPRESA” decide imponer una sanción o dar por terminado el contrato de trabajo en la diligencia de descargos, tal decisión deberá constar en el acta de la diligencia; en caso contrario, “LA EMPRESA” dentro del término establecido para tal fin, notificará al trabajador con copia a “LA ASOCIACIÓN” por el medio más expedito y eficaz con que cuente, su decisión.

El trabajador sujeto de la sanción disciplinaria o de la terminación del contrato de trabajo, puede interponer el recurso de apelación, ante el superior jerárquico de quien o en nombre de quién se tomó la decisión. El recurso debe ser presentado por cualquier medio escrito, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión adoptada por "LA EMPRESA", y en el término de cinco (5) días hábiles siguientes será resuelto por el funcionario competente, todo ello independiente de las acciones judiciales a que haya lugar. El trabajador podrá desistir de la interposición de este recurso, siempre y cuando el mismo deje constancia escrita de dicha decisión.

La decisión definitiva que se adopte será comunicada al trabajador por cualquier medio escrito, con clara indicación de la falta cometida, con copia a "LA ASOCIACIÓN".

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la decisión que adopte "LA EMPRESA" sea favorable al trabajador, quedarán sin validez los documentos elaborados en el desarrollo de la diligencia respectiva y éstos serán destruidos por "LA EMPRESA".

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos de la reincidencia, las sanciones disciplinarias prescriben en un término de doce (12) meses. Cuando se trate de sanciones por faltas leves, al vencimiento de este término, "LA EMPRESA" retirará de la hoja de vida del trabajador los documentos relacionados con dicha sanción.

PARÁGRAFO TERCERO: La suspensión en el trabajo, no superior a seis (6) días y que fuere consecuencia de una sanción disciplinaria impuesta por "LA EMPRESA", no acarreará en ningún caso la pérdida de más de un (1) dominical.

PARÁGRAFO CUARTO: Desde la citación a la diligencia de descargos y durante el trámite del proceso disciplinario, "LA EMPRESA" podrá separar al trabajador de su cargo, por el tiempo que considere necesario, teniendo derecho el trabajador al pago del salario ordinario durante el término que permanezca suspendido.

ARTÍCULO 20

SANCIONES PARA FALTAS DETERMINADAS:

Las faltas que a continuación se indican, en que incurran los trabajadores, serán sancionadas por "LA EMPRESA", de conformidad con este artículo, siguiendo el procedimiento del artículo inmediatamente anterior:

A. No observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de "LA EMPRESA" o por las autoridades del ramo, o las contenidas en el Reglamento de Higiene.
B. No observar, con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
C. No registrar en las oficinas de "LA EMPRESA" su domicilio y dirección, o no avisar oportunamente en caso de que ocurra algún cambio.
D. El retardo de diez (10) minutos o más en la hora de entrada, sin excusa suficiente.
E. Hacer colectas, rifas, natilleras y suscripciones o propaganda relacionada con las anteriores, en los lugares de trabajo.

LAS FALTAS AQUÍ ENUNCIADAS SE SANCIONARÁN ASÍ:

Por la primera vez, con amonestación privada del jefe o superior inmediato; por la segunda vez, con amonestación del Gerente de Gestión Humana; por la tercera vez, llamada de atención por escrito, con copia a la carpeta del trabajador; después de la tercera vez, con suspensión en el trabajo graduada de un (1) día a cinco (5) días.

PARÁGRAFO: Las faltas no previstas en este artículo se sancionarán conforme al Contrato de Trabajo, al Reglamento Interno de Trabajo, a la Convención Colectiva o a la Ley.

ARTÍCULO 21

MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:

A. El artículo 20° quedará así: "LA EMPRESA" podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes se podrán pactar remuneraciones sobre las cuales opere el recargo del treinta y cinco (35%) por ciento que señala el numeral 1 del Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

B. El artículo 21° quedará así: El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

C. El artículo 48° quedará así: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, pero si en el transcurso de las mismas ocurre alguna modificación del salario del trabajador, "LA EMPRESA" hará el ajuste correspondiente. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo su-

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

plementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

D. El parágrafo del artículo 49° quedará así: El tiempo empleado en estos permisos no podrá descontarse al trabajador, ni compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

E. El literal b) del artículo 74, quedará así: La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a "LA EMPRESA", implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

F. El literal c) del artículo 74, quedará así: La falta total al trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a "LA EMPRESA", implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por veinte (20) días.

G. El literal d) del artículo 74, quedará así: La violación leve por parte del trabajador a sus obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez, la amonestación privada por su superior inmediato, por la segunda vez, llamada de atención escrita con copia a la hoja de vida y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.

H. El literal a) del numeral 1° del artículo 75 quedará así: Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

I. El numeral 3 (Por parte del Empleador) del artículo 77 quedará así: Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

J. El numeral 3 del artículo 78, quedará así: No acatar la orden de traslado que el Empleador dé al trabajador para ocupar el mismo u otro cargo diferente al descrito en su contrato de trabajo, siempre que el traslado no implique desmejoramiento económico o de categoría para el empleado, o grave perjuicio moral o familiar.

ARTÍCULO 22

REFORMAS AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:
Cuando se reforme el Reglamento Interno de Trabajo, "LA EMPRESA" procederá en los términos previstos en la ley y le dará copia de las modificaciones a "LA ASOCIACIÓN".

ARTÍCULO 23

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:
Cuando "LA EMPRESA" dé por terminado el contrato de trabajo invocando el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, reconocerá al trabajador las siguientes indemnizaciones, en las cuales se entienden incorporadas las legales:

A. Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. Para el caso aquí previsto esta resultante se incrementará en treinta y cinco (35) días.

B. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos y menos de cinco (5) años, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal A, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Además, la resultante así obtenida se incrementará, en todos los casos aquí previstos y para efectos de la indemnización pecuniaria, en ciento trece (113) días. Si el trabajador tuviere más de tres (3) años y menos de cinco (5) años de servicios, la resultante, se incrementará adicionalmente en catorce (14) días.

C. Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicios continuos y menos de diez (10) años, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal A, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Además, la resultante así obtenida se incrementará, en todos los casos aquí previstos y para efectos de la indemnización pecuniaria, en ciento setenta y cuatro (174) días.

D. Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicios continuos, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal A, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. Además, la resultante así obtenida se incrementará, en todos los casos aquí previstos y para efectos de la indemnización pecuniaria, en doscientos ocho (208) días.

E. CIERRE DE OFICINAS. La tabla de indemnización tendrá un incremento de cuarenta y siete (47) días en su resultante cuando el despido se origine por el cierre de una oficina de "LA EMPRESA".

PARÁGRAFO PRIMERO: "LA EMPRESA" comunicará por escrito a "LA ASOCIACIÓN" la terminación sin justa causa del contrato de trabajo de los trabajadores cobijados por el campo de aplicación de la Convención, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de tal decisión al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable a los trabajadores que sean vinculados laboralmente por "LA EMPRESA" a partir del diez (10) de noviembre de 2009, fecha de inicio de vigencia de la Convención 2009-2013, a quienes les será aplicado lo dispuesto por la normatividad laboral vigente al momento de la terminación del contrato de trabajo.

04
CAPÍTULO

PERMISOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 24

PERMISOS SINDICALES:
"LA EMPRESA" concederá los siguientes permisos sindicales, previa solicitud escrita realizada por "LA ASOCIACIÓN" con la debida antelación para cada caso, en cada oportunidad y para todos los permisos consagrados en este artículo, al Director de Contratación del Área de Talento Humano o quien haga sus veces, así:

A. **Para DELEGADOS:** "LA EMPRESA" concederá permisos remunerados a los Delegados a dos (2) Asambleas al año de "LA ASOCIACIÓN", con un límite del siete por ciento (7%) de sus afiliados. Para cada asamblea estos permisos tendrán, una duración máxima total de tres (3) días hábiles.

B. **Para ASAMBLEA REGIONAL:** Una vez al año "LA EMPRESA" dará permiso remunerado a su personal afiliado al Sindicato en la ciudad de Bogotá, hasta por tres (3) horas continuas para asistir a una Asamblea Regional. Si es necesario el desplazamiento de los trabajadores entre oficinas, el permiso se ampliará hasta por una (1) hora, dependiendo de la distancia. Este permiso, como excepción a lo establecido en el encabezamiento del presente artículo, así como la utilización de las instalaciones, debe ser solicitado con tres (3) días hábiles de anticipación, al Director de Contratación en el área de Talento Humano o quien haga sus veces.

C. **Para la JUNTA DIRECTIVA CENTRAL:** "LA EMPRESA" concederá un total de ocho (8) días hábiles de permiso remunerado a la semana a "LA ASOCIACIÓN" para atender asuntos propios de la Agremiación.

D. **Para LA SUBDIRECTIVA DE BOGOTÁ:** "LA EMPRESA" concederá un permiso remunerado en total de ocho (8) días hábiles al mes para asuntos propios de la Agremiación.

   Estos permisos no serán transferibles entre la Junta Directiva y la Subdirectiva de Bogotá y no serán acumulables, caducarán si no se utilizan en el periodo correspondiente a su causación.

E. **Para COMISIONES SINDICALES:** Se concederán en total máximo treinta (30) días hábiles de permiso remunerado al año, para ser utilizados exclusivamente por los miembros de la Junta Directiva Central o por la Subdirectiva de Bogotá, para comisiones sindicales en asuntos de "LA ASOCIACIÓN". La directiva central podrá distribuir estos permisos de acuerdo con sus necesidades, pero en tal forma que no causen perjuicio a la buena marcha de "LA EMPRESA".

F. **Para la COMISIÓN NEGOCIADORA:** "LA EMPRESA" concederá permiso remunerado a cuatro (4) de los integrantes de la Comisión negociadora designada por la Asamblea para la tramitación del Pliego de Peticiones. Este permiso durará desde el día en que se inicie la Etapa de Arreglo Directo hasta el día en que ésta termine o se firme la Convención, lo que ocurra primero. Mientras este permiso esté vigente, "LA EMPRESA" reconocerá, con un límite de dos (2) personas los gastos de transporte y estadía, según el reglamento vigente que sobre viáticos posee "LA EMPRESA".

G. **PERMISOS PARA COMITÉS:** "LA EMPRESA" concederá permiso remunerado a los integrantes principales, por parte de "LA ASOCIACIÓN", de los Comités de Reclamos y Evaluación, para asistir a las diligencias de descargos o a las reuniones citadas por "LA EMPRESA" acorde con la reglamentación que rige para cada uno de éstos.

Los permisos consagrados en este literal son concedidos únicamente por el tiempo que dure la respectiva diligencia o reunión con los representantes de "LA EMPRESA".

PARÁGRAFO: Los permisos consagrados en el presente artículo, no son transferibles, ni acumulables en ningún caso, ni para ningún efecto; ellos caducarán si no se utilizan en el período correspondiente a su causación y para el efecto específico.

ARTÍCULO 25

FUERO SINDICAL:
"LA EMPRESA", según lo previsto en el artículo 24 del Decreto Ley 2351 de 1965, reconocerá el fuero sindical a los trabajadores amparados por él.

ARTÍCULO 26

CARTELERAS:
"LA EMPRESA", continuará permitiendo en la Oficina Central, en las Sucursales y en las Oficinas, la existencia de una Cartelera en cada piso para uso privativo de "LA ASOCIACIÓN", ubicada en el lugar convenido por las partes, las cuales serán suministradas y mantenidas en buenas condiciones por "LA EMPRESA". Estas carteleras sólo podrán ser utilizadas para proporcionar a los afiliados información acerca de los asuntos internos de "LA ASOCIACIÓN".

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

ARTÍCULO 27

SUMINISTRO DE INFORMACIÓN:

"LA EMPRESA" suministrará a "LA ASOCIACIÓN", previa solicitud escrita de la misma en cada caso, la siguiente información, relativa en forma exclusiva sobre sus afiliados:

1. De forma mensual las retenciones de nómina a favor de "ASES";

2. El último día hábil de cada semestre previa solicitud escrita:

A. Información de afiliados:

1. Nombre del afiliado
2. Correo corporativo
3. Gerencia
4. Lugar de trabajo y Ciudad
5. Cargo
6. Fecha de ingreso

B. Informe de la usabilidad de los beneficios establecidos en la Convención por parte de los afiliados a "LA ASOCIACIÓN".

C. Informe de rotación y ausentismo de los afiliados a "LA ASOCIACIÓN", especificando las principales causas.

D. Valor total de las primas de seguros.

E. Número de afiliados que están asegurados en los diferentes productos.

En relación con la información de los literales C y E, tendrá como fecha de corte el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año y se presentará en la reunión de diálogo social más próxima de acuerdo con las fechas de corte respectiva.

ARTÍCULO 28

RETENCIÓN SINDICAL:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, "LA EMPRESA" descontará a todos los afiliados a "LA ASOCIACIÓN" la cuota sindical que se establezca en los términos estatutarios y legales, valores que se descontarán en los períodos de pago. Igualmente descontará las multas, cuotas extraordinarias y sanciones que de acuerdo con la ley y los estatutos imponga "LA ASOCIACIÓN" a sus afiliados. Estos dineros serán entregados a la tesorería de "LA ASOCIACIÓN".

ARTÍCULO 29

PUBLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN:

Dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de la presente Convención, "LA EMPRESA" costeará la publicación de un total de ejemplares igual al número de afiliados a "LA ASOCIACIÓN", los cuales entregará a "LA ASOCIACIÓN" dentro del mismo término, quien se encargará de distribuirlos a los trabajadores sindicalizados. Adicional a lo anterior "LA EMPRESA" entregará doscientos (200) ejemplares a "LA ASOCIACIÓN" y la publicará en la intranet corporativa.

La carátula de la Convención Colectiva llevará los logosímbolos de "LA EMPRESA" y de "LA ASOCIACIÓN" y, además, la siguiente leyenda: "Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre "LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE SURAMERICANA "ASES", y de "LA EMPRESA" SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A, SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., Y FILIALES sobre las cuales existe unidad de empresa, conforme a la resolución nro. 001797 del 22 de diciembre de 1.959 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2024-2027

PARÁGRAFO: En la primera hoja de la Convención se expresará: "Esta Convención comprende la recopilación de las convenciones vigentes".

ARTÍCULO 30

ESPACIO PARA EL DIÁLOGO SOCIAL:

Cada dos meses, contados a partir del inicio de vigencia de la Convención Colectiva, se efectuará una reunión entre los representantes de "la EMPRESA" y de "ASES", con la finalidad de evaluar temas laborales y dificultades en el cumplimiento de la Convención Colectiva.

Previo a cada reunión, las partes se comprometen a enviar los temas a tratar y quiénes asistirán a cada reunión, con ocho días calendario de antelación. De cada reunión se levantará un acta donde se dejarán consignados los temas tratados, las conclusiones y los compromisos de las partes.

En caso de no presentarse temas a tratar, las partes pueden acordar no realizar la mencionada reunión.

ARTÍCULO 31

AUXILIO SINDICAL:

"LA EMPRESA" se compromete a otorgar al sindicato una suma anual, por cada año de vigencia, de cincuenta millones de pesos ($50.000.000), destinado para su funcionamiento y actividades. Este monto será entregado en un solo pago en el mes de noviembre de cada año.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

05
CAPÍTULO

PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 32

FINALIDAD DEL PLAN DE VIVIEDA:
Este plan está destinado a facilitar la adquisición de vivienda a los trabajadores de “LA EMPRESA”, bien sea a través de un préstamo para la adquisición de la vivienda, siempre que carezca de ella en el momento de solicitar el mismo, o para el pago de la hipoteca de su primera vivienda ya adquirida.

“LA EMPRESA” hará préstamos a sus trabajadores para la construcción, o mejoras de vivienda, o bien, para la adquisición de lote, de acuerdo con las siguientes normas:

ARTÍCULO 33

CONDICIONES GENERALES
“LA EMPRESA” destinará anualmente un monto presupuestal, el cual será asignado hasta que se agote. Para la aprobación de los préstamos se debe tener en cuenta lo siguiente:

1) Seguros: El trabajador se obliga a contratar y a mantener vigentes durante la duración del Préstamo, un seguro de hogar con las coberturas de incendio con amparo de terremoto por el valor comercial del inmueble y un seguro de vida por un valor no inferior al monto de su deuda. “LA EMPRESA” será designada como beneficiario oneroso.
2) Avalúo comercial “LA EMPRESA” realizará un avalúo comercial de la propiedad, con expertos, ingenieros o arquitectos con matrícula profesional, o peritos avaluadores inscritos en la Lonja de Propiedad Raíz del respectivo lugar. El costo de este avalúo será asumido por “LA EMPRESA” únicamente para los préstamos de primera vivienda. Los avaluadores serán seleccionados por “LA EMPRESA”.
3) Certificado de no propiedad: “LA EMPRESA” validará con este documento que tanto el trabajador como su cónyuge, compañero permanente (valido ante la Ley) o grupo familiar, no tenga inmuebles registrados a su nombre al momento de la solicitud del Préstamo.
4) Al plan de vivienda estipulado en este Capítulo podrán acogerse individualmente los trabajadores que conformen entre sí sociedad conyugal o patrimonial de hecho, siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos por “LA EMPRESA” para los portafolios de vivienda. En el evento de retirarse alguno de ellos, se aplicarán las condiciones estipuladas en el ítem siguiente.
5) Condiciones en caso de retiro: Las condiciones del préstamo se conservarán después de su retiro, si este ocurre por incapacidad total o permanente,

siempre y cuando esta calificación sea superior al cincuenta por ciento (50%), por pensión o despido sin justa causa dado por restructuración. Si el retiro, obedece a otra causa, la tasa de interés se aumentará a la tasa de mercado publicada por los Bancos en el informe de tasas de la Superintendencia Financiera para la modalidad préstamo de vivienda en pesos y se aplicará desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, con el correspondiente aumento en la cuota periódica.

En todo caso, la Compañía al momento de la terminación del contrato, efectuará la deducción del valor adeudado del crédito de la liquidación definitiva del contrato de trabajo (antes de aplicar las deducciones correspondientes), en una proporción del 100% si la terminación se da por justa causa y del 25%, si se da por otro motivo de finalización.

ARTÍCULO 34

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA:

"LA EMPRESA" hará el estudio pertinente de todas las solicitudes presentadas por los trabajadores acompañadas de la documentación establecida para el estudio de títulos.

ARTÍCULO 35

ADQUISICIÓN DE PRIMERA VIVIENDA:

NORMAS GENERALES:

1) **Tiempo de servicio:** El trabajador podrá acceder al beneficio de obtener un préstamo para la construcción o compra de vivienda una vez cumplidos dos (2) años continuos de vinculación laboral con "LA EMPRESA".

2) **Tasa de interés:** La tasa de interés aplicable será de acuerdo con los salarios devengados por el trabajador:
   - **Portafolio 1 (hasta 5 SMLMV):** IPC +1,5%
   - **Portafolio 2 (mayor a 5 SMLMV y menor o igual a 7 SMLMV):** IPC +2,5%

3) **Plazo:** El plazo depende del monto del préstamo, de la cuota mensual, de los abonos extraordinarios pagados por el trabajador y de los ingresos mensuales, teniendo como plazo máximo los siguientes:
   - **Portafolio 1 (hasta 5 SMLMV):** 17 años
   - **Portafolio 2 (mayor a 5 SMLMV y menor o igual a 7 SMLMV):** 15 años

4) **Pago anticipado del préstamo:** el pago de la totalidad del préstamo será solicitado en los siguientes casos:
   - **a)** A la venta del inmueble.
   - **b)** Un (1) año después de la terminación del contrato de trabajo, si éste ocurre dentro de los doce (12) meses siguientes al otorgamiento del préstamo.
   - **c)** Un (1) año después del despido del trabajador si tal despido es por justa causa, de acuerdo con la Legislación Laboral vigente.
   - **d)** En caso de mora en el pago de las cuotas de amortización del préstamo y las primas de seguros.
   - **e)** Por incumplimiento de otras obligaciones contraídas con motivo de su préstamo.

5) **El trabajador habitará la casa financiada por "LA EMPRESA".**
   Si excepcionalmente se arrienda la casa, con previa autorización de "LA EMPRESA", el valor del arrendamiento se destinará a aumentar la cuota de amortización de la deuda para reducir el plazo, excepto en caso de traslado del trabajador a otra ciudad o en otros casos excepcionales que serán estudiados y con condiciones aceptadas por "LA EMPRESA".

6) **Abonos de cesantías:** El trabajador autoriza la pignoración de sus cesantías como abono extraordinario al préstamo con "LA EMPRESA".

7) **Valor del préstamo:** El monto máximo del préstamo será la suma de doscientos cincuenta millones de pesos ($250.000.000) la cual se calculará, con base en el salario mensual del trabajador y su capacidad de endeudamiento según los parámetros determinados por "LA EMPRESA". El valor del préstamo no puede superar el valor reportado en el informe de avalúo comercial realizado por el perito experto.

8) **Garantías:** Los préstamos se garantizarán con una hipoteca abierta de primer grado sobre el inmueble, o compartida en primer grado si fuera el caso, cuando el préstamo es para compra de vivienda.

9) **Opción especial en caso de traslado del trabajador:** "LA EMPRESA" autorizará el préstamo para la adquisición de vivienda en la ciudad de origen de aquellos trabajadores que sean trasladados a otras ciudades, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para este tipo de préstamos.

10) **Cuotas de amortización:** La cuota mensual del préstamo será máximo del cincuenta por ciento (50%) del ingreso mensual que tenga el trabajador al momento de hacer el préstamo después de aplicadas las deducciones de ley.

11) **Segundos préstamos:** Para que el trabajador pueda obtener un segundo préstamo de vivienda dentro de este plan es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:
   - **a.** Que se justifique el cambio por necesidad familiar.
   - **b.** Que hayan transcurrido cuatro (4) años, por lo menos, desde la fecha en que recibió el primer préstamo o que sea trasladado a otra ciudad.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

c. Que venda el inmueble y aporte toda la diferencia entre el precio de venta y la deuda con “LA EMPRESA”, deduciendo los gastos directos de la operación, debidamente comprobados.

d. Este préstamo será asignado a criterio de “LA EMPRESA” y se podrá acceder máximo una (1) vez durante la relación laboral.

PARÁGRAFO: Siempre y cuando el empleado adquiera vivienda en obra negra o gris, y simultáneamente solicite el crédito de remodelación, este último se otorgará bajo las mismas condiciones de tasa y tiempo definidas en este artículo.

ARTÍCULO 36

PRÉSTAMOS PARA LOTE:

1. **Tiempo de servicio:** El trabajador podrá acceder al beneficio de obtener un préstamo para la adquisición de lote de terreno destinado a futura habitación y que sea su primera vivienda, una vez cumplidos dos (2) años continuos de vinculación laboral con “LA EMPRESA”.

2. **Valor del préstamo:** El monto máximo del préstamo será la suma de doscientos cincuenta millones de pesos ($250.000.000) la cual se calculará, con base en el salario mensual del trabajador y su capacidad de endeudamiento según los parámetros determinados por “LA EMPRESA”. El valor del préstamo no puede superar el valor reportado en el informe de avalúo comercial realizado por el perito experto.

3. **Garantías:** Los préstamos se garantizarán con una hipoteca abierta de primer grado sobre el inmueble, o compartida en primer grado si fuera el caso, cuando el préstamo es para compra de lote, y con las pólizas que “LA EMPRESA” requiera para este fin.

4. **Tasa de interés:** La tasa de interés aplicable será de acuerdo con los salarios devengados por el trabajador:
   - **Portafolio 1 (hasta 5 SMLMV):** IPC +1,5%
   - **Portafolio 2 (mayor a 5 SMLMV y menor o igual a 7 SMLMV):** IPC +2,5%

5. **Plazo:** El plazo depende del monto del préstamo, de la cuota mensual, de los abonos extraordinarios pagados por el trabajador y de los ingresos mensuales, teniendo como plazo máximo los siguientes:
   - **Portafolio 1 (hasta 5 SMLMV):** 17 años
   - **Portafolio 2 (mayor a 5 SMLMV y menor o igual a 7 SMLMV):** 15 años

6. **Otras estipulaciones:** Este préstamo está sujeto a las condiciones relacionadas en el artículo 32 referente a documentación requerida.

ARTÍCULO 37

REMODELACION DE PRIMERA VIVIENDA:

Este artículo aplica para la remodelación de vivienda que no sea la definida en el artículo 35 de esta Convención. Para que el trabajador pueda obtener un préstamo para remodelación de su primera vivienda y casa de habitación, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. **Propiedad de la vivienda:** La vivienda debe estar a nombre del trabajador o del cónyuge/compañero permanente.

2. **Habitabilidad:** Debe habitar la vivienda sujeta a remodelación.

3. **Valor del préstamo:** El monto máximo del préstamo será la suma de cincuenta millones de pesos ($50.000.000) la cual se calculará, con base en el salario mensual del trabajador y su capacidad de endeudamiento según los parámetros determinados por “LA EMPRESA”. El valor del préstamo no puede superar el valor reportado en el informe de avalúo comercial realizado por el perito experto.

4. **Garantía:** Este préstamo será garantizado con las pólizas de seguros que “LA EMPRESA” solicite.

5. **Otras estipulaciones:** Son aplicables a este tipo de préstamos las demás condiciones que sean compatibles con su naturaleza y que se encuentran determinados en el presente capitulo.

ARTÍCULO 38

PRÉSTAMO DE VEHÍCULO O MOTO:

“LA EMPRESA” otorgará a los trabajadores que se encuentren afiliados a “ASES” beneficiarios de la convención, un préstamo para la adquisición de automóvil o moto, para esto, destinará anualmente un monto presupuestal, el cual será asignado hasta que se agote.

Este préstamo aplicará exclusivamente para:

1. Compra de automóvil o moto cero (0) kilómetros.

2. Compra de automóvil usado hasta con cinco (5) años de antigüedad. Para acceder a este préstamo se deberán cumplir las siguientes condiciones:
   1) **Tiempo de servicio:** tener cumplidos dos (2) años continuos de vinculación laboral con la Empresa.
   2) **Tasa de interés:** la tasa corresponde al DTF+2
   3) **Pago anticipado del préstamo:** el pago de la totalidad del préstamo será solicitado en los siguientes casos:

a) A la venta del vehículo o moto;
b) Un (1) año después de la terminación del contrato de trabajo, si éste ocurre dentro de los doce (12) meses siguientes al otorgamiento del préstamo;
c) En caso de mora en el pago de las cuotas de amortización del préstamo y las primas de seguros;
d) Por incumplimiento de otras obligaciones contraídas con motivo de su préstamo.

4) **Plazo:** El plazo dependerá de las políticas vigentes de "LA EMPRESA" para estos préstamos. El plazo máximo es de 5 años.
5) **Garantía**: Este préstamo será respaldado con prenda del vehículo o moto a favor de "LA EMPRESA".
6) **Seguros:** El trabajador se obliga a tomar y a mantener vigentes, mientras tenga el préstamo activo, un Seguro de Autos y un Seguro de Vida, por un valor no inferior al monto de su deuda. Estos deberán ser endosados a favor de "LA EMPRESA".
7) **Inspección comercial:** El trabajador realizará un acompañamiento comercial (peritaje) del vehículo en AUTOSURA o con las entidades avaladas por "LA EMPRESA".
8) **Monto:** El monto máximo del préstamo será la suma de cincuenta y cinco millones de pesos ($55.000.000) para automóvil y de veinte millones de pesos ($20.000.000) para moto, el cual se calculará, con base en el salario mensual del trabajador, su capacidad de endeudamiento según los parámetros determinados por "LA EMPRESA".
9) **Condiciones en caso de retiro:** Las condiciones del préstamo se conservarán después del retiro del trabajador, si este ocurre por incapacidad total o permanente, siempre y cuando esta calificación sea superior al cincuenta por ciento (50%), por pensión o despido sin justa causa dado por restructuración. Si el retiro obedece a otra causa, la tasa de interés se aumentará a la tasa de mercado publicada por los Bancos en el informe de tasas de la Superintendencia Financiera para la modalidad préstamo de vehículo en pesos y se aplicará desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, con el correspondiente aumento en la cuota periódica.

En todo caso, la Compañía al momento de la terminación del contrato, efectuará la deducción del valor adeudado del crédito de la liquidación definitiva del contrato de trabajo (antes de aplicar las deducciones correspondientes), en una proporción del 100% si la terminación se da por justa causa y del 25%, si se da por otro motivo de finalización.

PARÁGRAFO: El préstamo que trata este artículo se concederá únicamente para automóvil o moto destinado para uso personal del trabajador.

06
CAPÍTULO

SALARIOS, PRIMAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 39

AUMENTOS:
El incremento salarial aplicable a los afiliados a “ASES” beneficiarios de la convención, de conformidad con el campo de aplicación, será para todos los años de vigencia del IPC +1,8 %

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de este artículo y todos los demás previstos en esta Convención, se entenderá el índice general de precios al consumidor (IPC) el certificado por el DANE acumulado en los últimos doce (12) meses, al 31 de octubre del respectivo año.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso en que el incremento del Salario Mínimo legal definido por el Gobierno Nacional sea superior al incremento establecido en la Convención, las partes se reunirán para evaluar si hay lugar o no a un eventual ajuste al incremento pactado.

ARTÍCULO 40

AUMENTO POR PROMOCIÓN Y RECLASIFICACIÓN:
El trabajador recién promovido o cuyo cargo haya sido reclasificado a un puesto de categoría superior y a quien en la fecha de los aumentos estipulados en el artículo 36 de este Capítulo, no se le haya efectuado el reajuste correspondiente por promoción o reclasificación, recibirá dicho aumento, en la escala que le corresponda, sin que por ello pierda el derecho al reajuste por la promoción o reclasificación, según lo estipulado en los Artículos 10 y 12 del Capítulo II de esta Convención.

ARTÍCULO 41

SALARIO MÍNIMO:
“LA EMPRESA” establece como salario mínimo convencional la suma de dos millones trescientos mil pesos ($2.300.000) mensuales, por jornada ordinaria de trabajo, durante el primer año de vigencia de esta Convención. El incremento se hará de conformidad con lo indicado en el artículo 39 de esta Convención.

PARÁGRAFO: Para las personas que perciban salario con remuneración variable y presten sus servicios para los canales y soluciones dirigidos a segmentos de bajos ingresos, este salario será de un millón trescientos mil pesos ($1.300.000), incrementado anualmente a partir del 1 de enero de 2025 en el mismo porcentaje en que se incremente el salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 42

TRABAJO EXTRA:
El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria de trabajo. Si las horas extras están comprendidas dentro del trabajo diurno (6:00 a.m. a 6:00 p.m.), se remuneran con un recargo de un veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno y si el trabajo es extra nocturno (6:00 p.m. a 6:00 a.m. del día siguiente), se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Lo anterior, sin perjuicio de las excepciones legales para su reconocimiento, en lo relativo al personal de Dirección, Confianza, o Manejo y a quienes laboren por el sistema de turnos.

PARÁGRAFO: Las labores que se ejecuten en horas extras, para su reconocimiento, deberán ser previamente autorizadas por escrito por “LA EMPRESA”.

ARTÍCULO 43

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:
El trabajo en días domingos o días de fiesta señalados por el Código Sustantivo del Trabajo, se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador que labore excepcionalmente el día domingo o festivo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el inciso anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador que labore habitualmente en día domingo o festivo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en este artículo.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

ARTÍCULO 44:

PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES:

PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES			
Años de dervicio	**Número de días**	**Años de servicio**	**Número de días**
1	7	14	28
2	15	15	30
3	15	16	31
4	15	17	32
5	15	18	33
6	15	19	34
7	15	20	35
8	16	21	36
9	18	22	37
10	20	23	38
11	22	24	39
12	24	25 y más	40
13	26		

La prima extralegal de vacaciones se concederá al personal en servicio así:

Esta prima queda sujeta a las siguientes normas:

1. El trabajador al hacer uso de las vacaciones legales deberá indicar si toma este beneficio en tiempo o en dinero.
2. Si se toma en tiempo, el período de vacaciones extralegales no será mayor de veinte (20) días calendario. Si tiene derecho a más tiempo éste deberá ser compensado en dinero.
3. El día sábado no se tendrá en cuenta como día hábil, para disfrutar de las vacaciones legales o extralegales.
4. Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio.
5. La prima en dinero será pagada conjuntamente con las vacaciones legales.
6. Opcional a lo anterior y siempre y cuando el trabajador tenga dos (2) o más años de vinculación a “LA EMPRESA” y no tome ningún día de las vacaciones extralegales en tiempo, “LA EMPRESA” pagará una prima adicional novecientos cuarenta y ocho mil trescientos setenta y ocho pesos m.l. ($984.378) el incremento para el segundo y tercer año se hará de conformidad con lo indicado en el artículo 39 de esta convención. Si el trabajador, dentro de las mismas condiciones antes indicadas, sólo toma hasta cinco (5) días de las vacaciones extralegales en tiempo, la prima a pagar por “LA EMPRESA” en este caso será de ochocientos diez mil doscientos diez y nueve pesos m.l. ($810.219), el incremento para el segundo y tercer año se hará de conformidad con lo indicado en el artículo 39 de esta Convención. Esta prima adicional, no aplicará para las personas vinculadas a partir del 1 de enero de 2022
7. Esta prima en dinero será pagada conjuntamente con las vacaciones legales.
8. La prima extralegal de vacaciones no constituye salario en ningún caso y para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, que sean vinculados laboralmente a “LA EMPRESA” a partir del primero (01) de enero de 2022, les será aplicable la siguiente tabla de vacaciones extralegales.

PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES	
Años de servicio	**Número de días**
1	7
2	9
3	11
4	13
5 en adelante	15

ARTÍCULO 45

PRIMA DE SERVICIO:

“LA EMPRESA” concederá anualmente a todos sus trabajadores, como adición a la prima de servicios de junio, quince (15) días de sueldo. La prima de servicio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, que sean vinculados laboralmente a “LA EMPRESA” a partir del primero (01) de enero de 2022 no les será aplicable la prima relacionada en este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, que sean vinculados laboralmente a “LA EMPRESA” a partir del primero (01) de enero de 2022, se les aplicará un esquema de compensación variable por resultados atado a la generación de valor de “LA EMPRESA” (EVA), el cual será de 30 días de salario básico de conformidad con la reglamentación que para estos efectos determine el órgano de gobierno corporativo. El valor que se entregue al trabajador por este concepto no será constitutivo de salario.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

ARTÍCULO 46:

PRIMA DE EXPERIENCIA:

"LA EMPRESA" pagará a sus trabajadores una prima especial por años de experiencia, así:

1. A los cinco (5) años de servicio continuos, el equivalente a dieciocho (18) días de sueldo.
2. A los diez (10) años de servicio, veintinueve (29) días de sueldo.
3. A los quince (15) años de servicio, treinta y cuatro (34) días de sueldo.
4. A los veinte (20) años de servicio, cuarenta y cuatro (44) días de sueldo.
5. A los veinticinco (25) años de servicio, cuarenta y cuatro (44) días de sueldo.
6. A los treinta (30) años de servicio, cuarenta y cuatro (44) días de sueldo.
7. A los treinta y cinco (35) años de servicio, cuarenta y cuatro (44) días de sueldo.

PARÁGRAFO: Esta prima no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 47

BONO POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN EN LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO:

"LA EMPRESA" pagará un bono por año de vigencia de la Convención Colectiva que se reconocerá de la siguiente manera:

1. Por el año 2024: La suma de un millón quinientos mil pesos m.l. ($1.500.000) pagaderos en la primera quincena del mes de noviembre del año 2024 a las personas que se encontraban afiliados a LA ASOCIACIÓN al momento de la presentación del pliego de peticiones a "LA EMPRESA" diez y nueve (19) de septiembre de 2024.

2. Por el año 2025: La suma de un millón quinientos mil pesos m.l. ($1.500.000) pagaderos en la segunda quincena del mes de diciembre del año 2024 a las personas que se encontraban afiliados a "LA ASOCIACIÓN" al seis (6) de diciembre de 2024.

3. Por el año 2026: La suma de un millón quinientos mil pesos m.l. ($1.500.000) pagaderos en la segunda quincena del mes de diciembre del año 2024 a las personas que se encontraban afiliados a la Asociación al seis (6) de diciembre de 2024.

Este bono no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

07
CAPÍTULO

AUXILIOS Y PERMISOS

ARTÍCULO 48

MATRIMONIO:
"LA EMPRESA" otorgará al Trabajador que contraiga matrimonio un auxilio de veinte (20) días de su sueldo mensual cuando tenga por lo menos un (1) año de servicios en ella y un permiso remunerado de siete (7) días laborables.

PARÁGRAFO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 49

MATERNIDAD:
En caso de maternidad de la trabajadora, esposa del trabajador, o compañera permanente que figure inscrita como tal ante "LA EMPRESA", siempre y cuando el grupo familiar este unificado en el POS, "LA EMPRESA" reconocerá, en donde no este establecido el ISS, ni ninguna otra EPS preste sus servicios, el ciento por ciento (100%) del valor de los gastos médicos, hospitalarios y farmacéuticos, debidamente comprobados.

Cuando se requiera una intervención quirúrgica a la madre, empleo de incubadora o cambio de sangre del niño, "LA EMPRESA" cubrirá el ciento por ciento (100%) de los gastos debidamente comprobados. Este compromiso cesará al establecer el ISS, o alguna otra E.P.S. sus servicios en las respectivas localidades.

PARÁGRAFO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 50

AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN O ABORTO NO PROVOCADO:
"LA EMPRESA" reconocerá, por cada hijo que nazca en el hogar del trabajador, por la adopción legalmente realizada, o en caso de aborto no provocado, un auxilio no constitutivo de salario por un valor de dos millones quinientos mil pesos m.l ($2.500.000). En el evento de que los padres sean ambos trabajadores al servicio de "LA EMPRESA", se le pagará a cada uno el auxilio.

Este auxilio será incrementado a partir del segundo año de vigencia de la Convención con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

PARÁGRAFO PRIMERO: Licencia por maternidad: "LA EMPRESA" otorgará, en estos eventos un permiso remunerado a la madre de dos (2) días hábiles.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Licencia por paternidad: "LA EMPRESA" otorgará, en estos eventos un permiso remunerado a al padre de cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO TERCERO: También se entenderá por hogar el conformado por el (la) trabajador(a) con compañera(o) inscrito en "LA EMPRESA".

PARÁGRAFO CUARTO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 51

LACTANCIA:
"LA EMPRESA" concederá a sus trabajadoras dos (2) descansos de treinta minutos (30) cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

"LA EMPRESA" concederá más descansos que los establecidos si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

ARTÍCULO 52

AUXILIO PARA LENTES:
"LA EMPRESA" concederá al empleado o para su grupo familiar básico debidamente inscrito en la Compañía (padres, cónyuges o hijos) y aplicable en los términos del artículo 65 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio para lentes y montura, bajo las siguientes condiciones:

a) Se reconocerá un monto máximo anual de novecientos mil pesos ($900.000) para lentes, montura o lentes de contacto.
b) Para acceder al beneficio se deberá contar con fórmula médica, siendo excluyente recibir en un mismo año el beneficio de lentes y el de cirugía refractiva.
c) Opera por reembolso, realizando el trámite definido en la reglamentación que establezcan "LA ASOCIACIÓN" y "LA EMPRESA".

Este auxilio será incrementado a partir del segundo año de vigencia de la Convención con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

PARÁGRAFO PRIMERO: "LA EMPRESA" concederá únicamente a los trabajadores, por una sola vez durante la vigencia de la Convención, un auxilio para cirugía refractiva para corregir defectos visuales hasta una suma equivalente a dos veces el auxilio para lentes. Para el reconocimiento de este auxilio se requiere orden médica en los términos de la reglamentación aplicable para este auxilio. Quien opte por este no podrá acceder durante la vigencia de la Convención al auxilio para lentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 53

BONIFICACION PARA CAJEROS:

A partir de la vigencia de la presente Convención, "LA EMPRESA" pagará al cajero, que durante el mes calendario no presente descuadres por defecto, una bonificación especial de ochenta y seis mil seiscientos noventa y dos pesos mensuales. El incremento para segundo año del primer período y primer y segundo año del segundo período se hará de conformidad con lo indicado en el artículo 39 de esta Convención.

PARÁGRAFO PRIMERO: Quienes, no teniendo cargo de Cajeros, desempeñen esta función durante parte del día, recibirán mensualmente la bonificación prevista en este artículo, proporcionalmente a los días laborados en el mes como Cajeros y al tiempo de la jornada que dediquen a esta función, siempre y cuando no se presenten descuadres por defecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Esta bonificación no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 54

AUXILIO DE TRANSPORTE:

"LA EMPRESA" reconocerá auxilio de transporte a los trabajadores que tengan derecho a él de acuerdo con la ley.

PARÁGRAFO: Este auxilio sólo constituye salario para efectos de la liquidación de las primas de servicios y del auxilio de cesantía.

ARTÍCULO 55

AUXILIO FUNERARIO:

"LA EMPRESA" concederá un auxilio funerario por el cónyuge, el (la) compañero (a) permanente que figure inscrito (a) como tal ante "LA EMPRESA", siempre y cuando el grupo familiar este unificado en el PBS, los hijos, padres de los trabajadores y hermanos, cuando estos dependan totalmente de aquél. Dicho auxilio tendrá una cuantía única de tres millones ochocientos mil pesos ($3.800.000). El incremento para el tercer año de vigencia se hará de conformidad con lo indicado en el artículo 39 de esta Convención. Cuando falleciere un trabajador de "LA EMPRESA", esta aportará hasta la misma suma de dinero señalado en el inciso anterior para la vigencia de la Convención.

PARAGRAFO PRIMERO: el trabajador que se acoja a la póliza consagrada en el artículo 66 SEGURO DE EXEQUIAS, del capítulo X, SEGUROS, no podrá gozar del auxilio consagrado en este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 56

DEFINICIÓN SIGLA EPS:

Cuando en la presente Convención se menciona la sigla EPS, por tal se entienden las Entidades Promotoras de Salud, según definición legal y regulaciones de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios. Igualmente, cuando se relacione la sigla PBS se refiere al Plan de Beneficios en Salud.

ARTÍCULO 57

DÍA DE CUMPLEAÑOS:

"LA EMPRESA" reconocerá a cada trabajador el derecho a un (1) día libre remunerado por motivo de su cumpleaños. Este día deberá ser disfrutado desde la fecha de cumpleaños del trabajador o máximo dentro de los treinta (30) días calendario siguientes. Para hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá acordar con su líder con al menos cinco (5) días de antelación, indicando la fecha en la que desea tomar el día libre.

ARTÍCULO 58

LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE MASCOTA

“LA EMPRESA” reconocerá al EMPLEADO que le falleciere su mascota, ya sea perro o gato, el derecho a un (1) día libre remunerado. Este día Se deberá tomar inmediatamente ocurre el suceso y solo aplica para la mascota debidamente inscrita en Success Factors.

ARTÍCULO 59

AUXILIO DE GASTOS VETERINARIOS PARA MASCOTA:

“LA EMPRESA” reconocerá al EMPLEADO como reembolso un auxilio para atender gastos veterinarios de su mascota o mascotas, debidamente inscritas en Success Factors, por un monto de hasta doscientos mil pesos ($200.000) por año de vigencia de la Convención Colectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este auxilio no será constitutivo de salario, y aplica únicamente para las mascotas ya sea perro o gato, se deberá solicitar en un plazo máximo de hasta seis (6) meses calendario a partir de la fecha del soporte de pago. “LA EMPRESA” reglamentará las condiciones de este auxilio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio será incrementado a partir del segundo año de vigencia de la Convención con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

08
CAPÍTULO

OTRAS NORMAS CONVENCIONAES

ARTÍCULO 60

PRIMA DE JUBILADOS

A partir de la firma de la presente Convención “LA EMPRESA” pagará a sus jubilados, el día treinta (30) de junio de cada año, una (1) prima equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su pensión mensual de jubilación.

ARTÍCULO 61

BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA TRABAJADORES QUE SE PENSIONEN

A partir de la firma de la presente Convención, “LA EMPRESA” concederá a sus trabajadores, en el momento de retirarse a disfrutar del beneficio de la pensión de vejez estando al servicio de esta, y por una (1) sola vez, una (1) bonificación especial de treinta y cinco millones de pesos m.l. ($35.000.000). Esta bonificación será incrementada a partir del segundo año de vigencia de la Convención Colectiva con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

PARÁGRAFO: Este auxilio no constituye salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

CAPÍTULO 09

EDUCACIÓN

ARTÍCULO 62

AUXILIOS PARA ESTUDIO:

El monto y la forma de distribución de los auxilios para el estudio de los trabajadores de “LA EMPRESA”, sus hijos y hermanos, y para los hijos de quienes se jubilen o pensionen estando al servicio de “LA EMPRESA” se regirán según el reglamento de auxilio educativo que se encuentre vigente el cual se socializará con “ASES” en las reuniones de diálogo social.

Los auxilios serán adjudicados por un comité paritario de cuatro miembros que al efecto será integrado por “LA EMPRESA” y “LA ASOCIACIÓN y el cual funcionará en Medellín. Este comité dictará el respectivo reglamento, mediante el cual se distribuirá esta suma para atender preferentemente las necesidades de educación en el siguiente orden: Estudios superiores, carreras intermedias, bachillerato, primaria, preescolar.

ARTÍCULO 63

PERMISO PARA ESTUDIO:

“LA EMPRESA” concederá a sus trabajadores que estén cursando estudios superiores hasta media hora (1/2) diaria de permiso para estudios. Este permiso se suspenderá durante la época en la cual no se dicten clases en los respectivos centros docentes.

ARTÍCULO 64:

Los auxilios y demás prestaciones contenidas en el presente capítulo no constituyen salario, en ningún caso y para ningún efecto legal.

10 CAPÍTULO

SEGUROS

ARTÍCULO 65

PRODUCTOS DE SALUD:
"LA EMPRESA" contratará planes adicionales de salud y el trabajador podrá elegir en cuál de ellos asegurarse, del valor de la prima por el producto contratado, "LA EMPRESA" aportará por el trabajador hasta ciento sesenta y cuatro mil pesos ($164.000) mensuales, así mismo, podrá aportar hasta por dos integrantes de su grupo familiar básico con un tope de hasta ciento sesenta y cuatro mil pesos ($164.000) mensuales por cada uno. Para las personas mayores de sesenta años (60), el aporte será de máximo doscientos once mil pesos ($211.000).

Los aportes relacionados anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

PARÁGRAFO PRIMERO: El grupo familiar básico, para el que aplicará el aporte es el siguiente:

1. Trabajador soltero sin hijos: podrá recibir aporte por él y por sus padres;
2. Trabajador soltero con hijos: podrá recibir aporte por él y sus hijos; no obstante, también podrá inscribir como beneficiarios a sus padres, pagando el 100% del valor de la prima que corresponda;
3. Trabajador casado o con unión marital de hecho: podrá recibir aporte por él, por su cónyuge, o compañero permanente (que sea beneficiario en el grupo familiar de la EPS) y sus hijos;
4. El trabajador, pensionado y/o jubilado, que se pensione estando al servicio de "LA EMPRESA", si es soltero, únicamente puede incluir a sus padres como beneficiarios; si es casado, únicamente puede incluir a su cónyuge y a sus hijos solteros que dependan económicamente de él. No obstante, también podrá inscribir como beneficiarios a sus padres, pagando el 100% del valor de la prima que corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador elige el plan "salud para todos integral" o salud tu alcance, únicamente los planes 2 y 3, el aporte será de hasta el 30% del valor plan contratado con un tope de hasta sesenta y cuatro mil pesos ($64.000) por el trabajador y hasta dos (2) beneficiarios de su grupo familiar básico.

PARÁGRAFO TERCERO: En los planes que aplique, el aporte de "LA EMPRESA" se aplicará sobre el amparo básico del producto ofrecido.

PARÁGRAFO CUARTO: La contribución de "LA EMPRESA" cesará, cuando el trabajador, pensionado y/o jubilado, que se jubile o pensione estando al servicio de "LA EMPRESA", deje de pagar oportunamente la parte de la prima que a él le corresponde.

PARÁGRAFO QUINTO: Si el producto elegido por el trabajador, o por el pensionado y/o jubilado tiene un valor inferior al tope máximo fijado en el primer inciso del presente artículo, solamente tendrá derecho hasta el valor de la prima o tarifa del producto.

PARÁGRAFO SEXTO: El trabajador, pensionado y/o jubilado podrá optar por cualquiera de los diferentes productos, de acuerdo con sus necesidades y las de sus beneficiarios.

PARÁGRAFO SEXTO: El aporte que hará "LA EMPRESA" por este concepto no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 66

SEGURO DE VIDA GRUPO:
"LA EMPRESA" aportará hasta el sesenta y cinco por ciento (65%) del valor de la prima correspondiente a un Seguro de Vida Grupo con los amparos que el empleado decida tomar, con un tope máximo de trescientos treinta mil pesos anuales ($330.000).

El aporte relacionado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

PARÁGRAFO PRIMERO: "LA EMPRESA" conservará hasta este mismo límite, los mismos seguros para los trabajadores jubilados por "LA EMPRESA" y pensionados, que se jubilen o pensionen estando al servicio de la misma, pagando "LA EMPRESA" el sesenta y cinco por ciento (65%) del valor de la prima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Respecto del pensionado de cualquiera entidad de la Seguridad Social, la contribución de "LA EMPRESA" cesará cuando éste deje de pagar oportunamente la parte de la prima que le corresponde.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

PARÁGRAFO TERCERO: "LA EMPRESA" pagará también la prima de un Seguro de Vida Grupo con el amparo de incapacidad total y permanente con anexo de enfermedades graves, para todo su personal y con valor asegurado de veinticuatro (24) sueldos mensuales. La indemnización en caso de enfermedad grave, será igual al 50% del valor asegurado alcanzado en el momento de la ocurrencia del siniestro, correspondiente al amparo de vida.

ARTÍCULO 67

SEGURO ACCIDENTES PERSONALES:
"LA EMPRESA" aportará hasta el sesenta y cinco por ciento (65%) del valor de la prima correspondiente a un Seguro de Vida Grupo con los amparos que el empleado decida tomar, con un tope máximo de ciento noventa y cinco mil pesos anuales ($195.000).

El aporte relacionado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

ARTÍCULO 68

PÓLIZAS DE VIDA GRUPO Y ACCIDENTES PERSONALES NO CONTRIBUTIVAS:
"LA EMPRESA" pagará el 100% de la prima de un Seguro de Vida Grupo con el amparo de incapacidad total y permanente con anexo de Enfermedades Graves, para todo su personal y con valor asegurado de veinticuatro (24) salarios mensuales. La indemnización en caso de enfermedad grave, será igual al 50% del valor asegurado alcanzado en el momento de la ocurrencia del siniestro, correspondiente al amparo de vida.

Así mismo, "LA EMPRESA" pagará la prima de un Seguro de Accidentes Personales con amparo de invalidez por enfermedad por cuantía de setenta y ocho millones ciento cinco mil pesos m.l. ($78.105.000). El valor asegurado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

ARTÍCULO 69

SEGURO JUVENIL:
"LA EMPRESA" aportará hasta el sesenta y cinco por ciento (65%) del valor de la prima correspondiente a un Seguro Juvenil con los amparos que el empleado decida tomar, con un tope máximo de noventa y cinco mil pesos anuales ($95.000) por hijo asegurado. El aporte relacionado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

ARTÍCULO 70:

PÓLIZA COLECTIVA HOGAR SURA:
"LA EMPRESA" aportará hasta el cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la prima correspondiente a la Póliza Colectiva de Hogar Sura con los amparos que el empleado decida tomar, con un tope máximo de seiscientos cuarenta mil pesos ($640.000)

El aporte relacionado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

ARTÍCULO 71

PÓLIZA COLECTIVA DE AUTOMÓVILES:
"LA EMPRESA" contratará una póliza colectiva de autos para sus trabajadores, jubilados por "LA EMPRESA" y pensionados por entidad de la Seguridad Social, que se pensionen estando al servicio de "LA EMPRESA".

ARTÍCULO 72

SEGURO DE EXEQUIAS
"LA EMPRESA" aportará hasta el cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la prima correspondiente a la póliza de exequias con los amparos que el empleado decida tomar, con un tope máximo de doscientos cincuenta y cinco mil pesos ($255.000).

El aporte relacionado anteriormente, se incrementará a partir del segundo año de vigencia con el IPC anualizado al 31 de octubre del respectivo año.

Dentro de las condiciones generales de la póliza colectiva contratada, el trabajador, el jubilado y/o pensionado por entidad de la Seguridad Social, que se jubilen o pensionen estando al servicio de la "LA EMPRESA", podrá asegurar a su grupo familiar de acuerdo con su estado civil así:

a) Casado o con unión marital de hecho: Podrá asegurarse el trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente siempre y cuando esté inscrito(a) como tal en "LA EMPRESA" y sus hijos solteros menores de 30 años y que dependan económicamente del trabajador.
b) Soltero con hijos: Podrá asegurarse el trabajador y sus hijos solteros menores de 30 años y que dependan económicamente.
c) Soltero sin hijos: Podrá asegurarse el trabajador y sus padres.
d) Para los asegurados adicionales que el producto permita incorporar, el trabajador debe asumir el 100% del valor de la prima.

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027

PARÁGRAFO: El trabajador, el jubilado o pensionado por cualquier entidad de la Seguridad Social, que se jubilen o pensionen estando al servicio de la "LA EMPRESA" que se acoja a la póliza consagrada en este artículo, no podrá gozar el auxilio funerario consagrado en el artículo 52 de esta Convención Colectiva.

ARTÍCULO 73

EXCLUSIÓN SALARIAL:
Los aportes que por el presente capítulo se obliga a hacer "LA EMPRESA" no constituyen salario, ni factor de él en ningún caso.

Así se firma en tres (3) ejemplares: Uno para "LA ASOCIACIÓN", otro para "LA EMPRESA" y el otro para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Regional Antioquia.

POR LA EMPRESA:

» LUZ MARINA VELASQUEZ VALLEJO

» CAROLINA SIERRA VEGA

POR LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE SURAMERICANA ASES:

» IVÁN CASTAÑO ÁLZATE

» JUAN CARLOS BOHÓRQUEZ MONTOYA

» TATIANA MARIA YEPES MEJÍA

» MARISOL MONTOYA

» JORGE ALBERTO MONTOYA

Convención colectiva de trabajo 2024 – 2027


ases
Asociación de Empleados de Suramericana
sura