



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA
SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA**

Bogotá D.C.,

Doctor
JOSE LUIS CORREA LÓPEZ
Presidente
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A.
Autopista Norte # 94 72
Ciudad



Asunto: PLIEGO DE PETICIONES - SINTRAPOSITIVA

Respetado Doctor Correa López cordial saludo.

El SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA – “SINTRAPOSITIVA”, entidad de primer grado y de industria, con NURS número 202209301000933 del 26 de septiembre de 2022, haciendo uso de las facultades que le confiere la Constitución Política y la ley, en ejercicio del derecho fundamental de Asociación Sindical y del derecho de Negociación Colectiva nos permitimos presentar a consideración de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A., para su estudio y solución el siguiente pliego de peticiones:

TITULO 0
PETICIÓN TRANSITORIA

Garantías para La Negociación Colectiva:

POSITIVA S.A, COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A. otorgará para la Comisión Negociadora del Sindicato:

- La negociación se llevará a cabo de manera presencial, donde las partes acuerden en reunión de instalación de la mesa de negociación, en la que también se definirán las fechas y los horarios.
- Concederá permisos remunerados al equipo negociador que trabaja en POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A., durante el tiempo que dure la negociación colectiva.
- Pagará los gastos de viaje, por el tiempo que dure el conflicto laboral a cada negociador, por un valor de cuatrocientos cincuenta mil pesos (\$450.000.) diarios para cada uno de los negociadores.
- POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS SA reconocerá a SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA – “SINTRAPOSITIVA”, la suma de treinta (30) salarios mínimos mensuales legales vigentes con destino al apoyo de asesoría externa para la negociación del presente pliego de peticiones.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PLIEGO DE PETICIONES

TÍTULO I – PARTE NORMATIVA

ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES.

La Presente Convención Colectiva de Trabajo, obliga por una parte, a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. sociedad de economía mixta del orden nacional o como se denomine en el futuro, 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 DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA – “SINTRAPOSITIVA”, o como se denomine en el futuro, que en adelante se denominará EL SINDICATO, 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 194, 475 y 476 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 2. REPRESENTACIÓN.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A., reconoce que el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA – “SINTRAPOSITIVA” creado el 21 de septiembre de 2022, ejerce para efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la representación establecida por la Ley laboral vigente. En desarrollo del anterior reconocimiento, LA COMPAÑÍA acepta que los representantes de EL SINDICATO debidamente acreditados presenten reclamaciones a nombre de EL SINDICATO o de los Trabajadores de LA COMPAÑÍA o intervengan en todo caso de diferencias de carácter laboral, individuales o colectivas.”

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo, aplica a los Trabajadores Oficiales de LA COMPAÑÍA de acuerdo con lo establecido en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo de Trabajo, vinculados directamente mediante un contrato laboral vigente:



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTÍCULO 4. DEL REGIMEN 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 serán a término indefinido.

ARTÍCULO 5. 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 deberá ser con vocación de permanencia y estabilidad laboral reforzada.

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. PARÁGRAFO. LA COMPAÑÍA permitirá que los representantes por parte del SINDICATO en el programa de inducción pongan en conocimiento, al personal nuevo la existencia del SINDICATO y a la vez el derecho que tiene todo trabajador sobre la libertad y libre derecho de asociación al momento de firmar el contrato de trabajo con LA COMPAÑÍA, respetándole al afiliado lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, durante su periodo de prueba, según la normatividad actual.

ARTÍCULO 6. SUSTITUCIÓN PATRONAL.

Cuando LA COMPAÑÍA, sea vendida total o parcialmente, se escinda, se fusione, se cedan los activos o pasivos y que como consecuencia de lo anterior, se estructuren los elementos y se ejecute la sustitución patronal en los términos de la Ley Laboral Colombiana, se dará estricto cumplimiento a lo ordenado por las disposiciones en esa materia frente al contenido de las disposiciones tanto individuales como colectivas de los contratos de trabajo de cada uno de los Trabajadores que vayan a ser objeto de la misma, teniendo principalmente prelación el cien por ciento (100%) de los afiliados a El SINDICATO, todo lo anterior dentro del marco establecido en los artículos 67, 68, 69 y 70 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 7. DIA DE LA FAMILIA.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1857 de 2017, LA COMPAÑÍA otorgará a cada uno de sus Trabajadores, dos (2) días hábiles remunerados al año cuando éste lo solicite y un auxilio en efectivo equivalente el 50% del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) por cada día solicitado, los cuales deberán otorgarse en tiempo diferente al periodo de vacaciones, licencias, permisos y/o incapacidades.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO: El valor del auxilio, deberá ser girado por LA COMPAÑÍA al Trabajador máximo tres (3) días calendario previos al disfrute del día solicitado."

ARTÍCULO 8. DÍA PRO-BICICLETA

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1811 de 2016 y demás normas complementarias, LA COMPAÑÍA otorgará a cada uno de sus Trabajadores que demuestren haber llegado a laborar en bicicleta a su sitio de trabajo, por cada treinta (30) días acumulados, un (1) día hábil de descanso remunerado al año. Este beneficio, podrá ser acumulado para su disfrute y deberán otorgarse en tiempo diferente a licencias, permisos y/o incapacidades.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA COMPAÑÍA, dispondrá de estacionamientos suficientes para bicicletas en la Casa Matriz, Sucursales, Agencias y en todas las sedes laborales que tenga LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, dispondrá para sus Trabajadores, duchas que permitan la higiene personal de los Bici-usuarios en la Casa Matriz, Sucursales, Agencias y en todas las sedes laborales que tenga LA COMPAÑÍA.

ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

En todo contrato de trabajo que celebre LA COMPAÑÍA, se encuentra incluida 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, ésta deberá pagar al Trabajador en adición a lo establecido en la Ley por concepto de indemnización, la siguiente tabla indemnizatoria por cada año laborado:

TIEMPO DE SERVICIO	DÍAS ADICIONALES A LA LEY
De 2 meses a 1 año	75
De 1 año y un día a 5 años	100
De 5 años y un día a 10 años	160
De 10 años y 1 día a 15 años	190
De 15 años y 1 día a 20 años	220
De 20 años y 1 día en adelante	280

ARTÍCULO 10. 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 Trabajador como indemnización, una suma igual a un (1) día de salario diario por cada día de retardo.

PARÁGRAFO: En atención al régimen indemnizatorio pactado en la presente cláusula, no habrá lugar a sanción moratoria o salarios caídos excepto cuando no se realice el pago oportuno a la terminación

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

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 calendario siguientes a la fecha de la terminación.

ARTÍCULO 11. NATURALEZA JURIDICA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONADOS

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las prestaciones contempladas en ésta serán tenidas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, es decir que tendrán carácter salarial.

ARTÍCULO 12. POLITICA 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 Empleados Públicos (libre Nombramiento y Remoción).
 - 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 los medios masivos de comunicación existentes la fecha de la convocatoria de LA COMPAÑÍA, con una antelación de diez (10) días hábiles a la fecha de la convocatoria indicando: cargo vacante, remuneración, características y requisitos para ocuparlo, factores de calificación y puntajes asignados a cada uno de ellos de acuerdo con las características del cargo, fecha de apertura del concurso y el plazo para inscribirse. De esta convocatoria, se enviará copia a EL SINDICATO con una antelación de diez (10) días hábiles a la fecha de la convocatoria.
 - c. Una vez cumplida la fecha límite de inscripción, se verificará que las personas inscritas reúnan la totalidad de los requisitos mínimos necesarios para el desempeño del cargo.
 - d. Para los Trabajadores de LA COMPAÑÍA, no se realizará proceso de entrevista y se le otorgará el máximo puntaje establecido para este ítem.
 - e. 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.
 - f. En caso que dos (2) aspirantes reúnan los mismos requisitos y obtengan el mismo puntaje, tendrá prelación el Trabajador de mayor antigüedad en LA COMPAÑÍA.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

- g. Cuando no sea elegido ningún postulado al concurso interno, se deberá adelantar el proceso de traslado o comisión con base en las solicitudes que los Trabajadores hayan presentado a LA COMPAÑÍA, previo a la convocatoria de concurso mixto.
 - h. Si no hay aspirantes que reúnan los requisitos exigidos, o si LA COMPAÑÍA ha declarado desierto el primer concurso y no haya Trabajadores interesados en traslado o comisión que cumplan con los requisitos propios del cargo, 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 y se preferirá al aspirante que sea Trabajador de LA COMPAÑÍA.
 - i. 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.
 - j. LA COMPAÑÍA informará a quienes se presentaron a un concurso, sobre los resultados de este, con la indicación del puntaje obtenido.
4. Cuando un Trabajador sea encargado de un empleo de mayor asignación por vacancia, licencia (maternidad) 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.
5. Cuando se presente vacancia definitiva en un cargo: LA COMPAÑÍA, en un lapso no superior a 10 días calendario, deberá realizar el encargo respectivo con un funcionario de planta y a su vez, iniciará el proceso de concurso para la selección del cargo vacante en un término no superior a treinta (30) días calendario.
6. Todo Trabajador ausente por 10 o más días calendario, deberá ser reemplazado por un supernumerario integral y que cumpla con las competencias para la ejecución de las mismas. La notificación al Trabajador deberá ser previa al inicio de las funciones.
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 desde la Gerencia de Talento Humano, con antelación al inicio del encargo, el Trabajador no estará obligado a realizar las funciones por orden verbal.
9. Las partes acuerdan que en un término de cuatro (4) meses contados a partir de la firma de la presente Convención, se reglamentará lo concerniente a políticas de personal en un Manual de Vinculación, el cual deberá ser elaborado y acordado entre LA COMPAÑÍA y el SINDICATO en comité de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO 13. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

Funcionará un Comité de Relaciones Laborales, integrado por tres (3) representantes de LA COMPAÑÍA y tres (3) representantes de los Trabajadores designados por EL SINDICATO, el cual tendrá las siguientes funciones:

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

☞ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

- a) Conocer y atender las quejas y reclamos que sean presentados por los Trabajadores individual o colectivamente.
- b) Recibir información, analizar y formular observaciones sobre los diferentes procesos al interior de LA COMPAÑÍA que pueden afectar a los Trabajadores.
- c) Hacer recomendaciones y sugerencias a la Administración sobre cualquier punto de interés para la buena marcha de LA COMPAÑÍA.
- d) Programar conjuntamente las actividades culturales, deportivas, de recreación, de salud preventiva y en general de bienestar social de los Trabajadores y de sus familias, debiendo distribuir y aprobar de manera conjunta LA COMPAÑÍA Y EL SINDICATO los costos de las mismas, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA; el presupuesto para el desarrollo de estas actividades, deberá iniciar con un mínimo de mil doscientos (1.200) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) y tendrá un aumento anual del IPC+ 2.5 puntos adicionales.
- e) Analizar y conceptuar sobre los estudios contemplados en la clasificación de cargos de la presente Convención Colectiva, según se establece en el Artículo (16)
- f) Velar por el cumplimiento de la entrega oportuna, a más tardar en el mes de febrero de cada año, las tarjetas recargadas de dotación a los Trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este Comité, deberá ser conformado dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y su período de funcionamiento será igual a la vigencia de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité, se reunirá ordinariamente el cuarto (4) miércoles de cada mes y extraordinariamente cuando sea convocado por alguna de sus partes. De sus deliberaciones, se elaborarán actas que deberán ser firmadas por la totalidad de los integrantes y las cuales harán parte integral de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 14. COMITÉ DE DEPORTES Y CULTURA

Funcionará un Comité de Deportes y Cultura, integrado por tres (3) representantes de LA COMPAÑÍA y tres (3) representantes de los Trabajadores designados por EL SINDICATO, el Comité programará actividades culturales, deportivas y de recreación para el bienestar social de los Trabajadores y de sus familias, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este Comité, deberá ser conformado dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y su período de funcionamiento será igual a la vigencia de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité, se reunirá ordinariamente el tercer (3) miércoles de cada mes y extraordinariamente cuando sea convocado por alguna de sus partes. De sus deliberaciones, se elaborarán actas que deberán ser firmadas por la totalidad de los integrantes y las cuales harán parte integral de la presente Convención Colectiva de Trabajo.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTÍCULO 15. COMITÉ DISCIPLINARIO

Funcionará un Comité Disciplinario, integrado por dos (2) representantes de LA COMPAÑÍA y dos (2) representantes de los Trabajadores designados por EL SINDICATO, el cual tendrá dentro de sus funciones velar por el cumplimiento del procedimiento para imponer sanciones a los Trabajadores establecidos en la presente Convención colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los Trabajadores representantes de EL SINDICATO, gozarán de Fuero Sindical en los términos de Ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este Comité, deberá ser conformado dentro de los quince (15) días calendario siguiente a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y su período de funcionamiento será igual a la vigencia de esta.

PARÁGRAFO TERCERO: El Comité, se reunirá ordinariamente cuando sea convocado por alguna de sus partes. De sus deliberaciones, se elaborarán actas que deberán ser firmadas por la totalidad de los integrantes."

ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN DE CARGOS

LA COMPAÑÍA se compromete a supervisar permanentemente el desarrollo de los procesos administrativos relacionados con la clasificación, denominación, categorización de los cargos y actualización del manual de funciones, debiendo informar a EL SINDICATO por escrito dichas modificaciones previo al inicio del proceso de concurso y será incluido en temario de Comité de Relaciones Laborales para ser concertado entre las partes.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAS

De acuerdo con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de la aplicación del beneficio de Horas Extras, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los Empleados Públicos (de Libre nombramiento y Remoción).

PARÁGRAFO: Para el registro de horas extras y pago de las mismas, el Jefe inmediato deberá informar mediante Correo Electrónico Corporativo a la Gerencia de Talento Humano con copia a los Trabajadores respectivos y con antelación mínima de dos (2) horas al inicio de la jornada extra, la relación de Trabajadores, número de horas y actividad a realizar en el tiempo extra. Si el Trabajador no cuenta con soporte físico de la solicitud del permiso solicitado por el Jefe Inmediato a la Gerencia de Talento Humano, éste no podrá iniciar su actividad extra."

ARTÍCULO 18. PERMISOS REMUNERADOS

LA COMPAÑÍA concederá a cada uno de sus Trabajadores, permisos remunerados y sin que se deba compensar el tiempo en cada uno de los siguientes casos:



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

- 1. MUERTE:** LA COMPAÑÍA concederá, cinco (5) días hábiles en adición a lo contemplado por la normatividad legal vigente por muerte de alguno de los siguientes familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.
En caso que el trabajador deba trasladarse a otra ciudad se otorgarán dos (02) días adicionales para los desplazamientos.
- 2. NACIMIENTO:** LA COMPAÑÍA concederá al trabajador o trabajadora, diez (10) días hábiles adicionales a lo contemplado por la normatividad legal vigente por nacimiento o adopción por cada hijo. En caso de embarazo gemelar o múltiple se otorgarán días (10) adicionales por cada hijo nacido vivo.
- 3. CALAMIDAD:** LA COMPAÑÍA concederá, diez (10) días hábiles en adición a lo contemplado por la normatividad legal vigente por calamidad, entendiéndose ésta como el suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del Trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano como hijos, padres, hermanos, cónyuge o compañero permanente, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del Trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de desempeñar sus actividades laborales.
- 4. HOSPITALIZACIÓN FAMILIARES:** LA COMPAÑÍA concederá, diez (10) días hábiles cuando deba encargarse de la hospitalización de padres, esposa(o) o compañera(o) permanente, hijos y abuelos, obligándose el Trabajador a comprobar el hecho con documentos del centro asistencial.
- 5. MATRIMONIO:** LA COMPAÑÍA concederá, diez (10) días hábiles en adición a lo contemplado por la normatividad legal vigente, cuando el Trabajador contraiga matrimonio. El Trabajador determinará si los requiere con anterioridad o posterior a la ceremonia.
- 6. ESTUDIOS:** LA COMPAÑÍA concederá, dos (2) horas diarias acumulables a los Trabajadores que se encuentren estudiando, los cuales deberán comprobar previamente que se encuentran inscritos en un curso que los obliga a ausentarse antes de la jornada de trabajo.
- 7. SEMANA SANTA:** LA COMPAÑÍA, concederá días hábiles no compensados, pudiendo el Trabajador optar por cualquiera de las siguientes alternativas:
 - a) Primer turno: Cuatro (4) días hábiles anteriores al Jueves Santo.
 - b) Segundo turno: Cuatro (4) días hábiles posteriores al sábado Santo.
- 8. FIN DE AÑO:** LA COMPAÑÍA, concederá días hábiles no compensados. Este beneficio podrá sumarse a las vacaciones y días feriados, pudiendo el Trabajador optar por cualquiera de las siguientes alternativas:
 - a) Primer turno: Dos (2) días hábiles anteriores al 25 de diciembre y dos (2) días hábiles posteriores al 25 de diciembre.
 - b) Segundo Turno: Dos (2) días hábiles anteriores al 01 de enero y dos (2) días hábiles posteriores al 01 de enero.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

c) Tercer turno: Dos (2) días hábiles anteriores al festivo de reyes y dos (2) días hábiles posteriores al festivo de reyes.

9. CUMPLEAÑOS: LA COMPAÑÍA, otorgará dos (2) días hábiles por concepto de cumpleaños, el cual podrá tomarse en jornada continua o discontinua dentro del año, contado a partir de la fecha de que se cumple. Este beneficio, se extiende al cumpleaños de Cónyuge o Compañero Permanente, sus hijos biológicos o adoptados.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las ausencias al trabajo en virtud de los permisos consagrados en los numerales 1, 2, 3 y 4 del presente Artículo, deberán ser informados previamente por el trabajador al respectivo jefe Inmediato, quien dará aviso de esta novedad a la Gerencia de Talento Humano. El Trabajador beneficiado con alguno de estos permisos, deberá comprobar ante la Gerencia de Talento Humano la ocurrencia del hecho que motivó el permiso, a más tardar ocho (8) días hábiles después de lo sucedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA deberá ampliar estos permisos, en los casos que sean justificados.

ARTÍCULO 19. LICENCIAS NO REMUNERADAS

LA COMPAÑÍA concederá licencias no remuneradas al Trabajador que lo solicite hasta por seis (6) meses al año calendario, prorrogables por sesenta (60) días hábiles más. El Trabajador interesado, deberá formular su solicitud por escrito ante su Superior Inmediato, quien trasladará la solicitud con su visto bueno para el trámite por parte de la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces. El Trabajador puede renunciar a la licencia solicitada, en cualquier momento.

ARTÍCULO 20. DEL BIENESTAR SOCIAL

El Comité de Relaciones Laborales, tendrá a su cargo la programación y control conjunto anual de las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo y en general bienestar social de los Trabajadores de LA COMPAÑÍA, con cargo a la partida del presupuesto de LA COMPAÑÍA. Las actividades y el presupuesto deberán ser presentados por LA COMPAÑÍA en el Comité de Relaciones Laborales del mes de enero de cada año de vigencia de la presente convención y deberán ser aprobados por las partes a más tardar en el Comité del mes de febrero siguiente a la fecha de la presentación.

ARTÍCULO 21. DE 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.

PARÁGRAFO: 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*

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES

LA COMPAÑÍA solo podrá despedir a los Trabajadores, cuando estos incurran en algunas de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, siempre y cuando sean plenamente comprobadas ante Comité Disciplinario y debiendo adelantar el siguiente procedimiento:

✉ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

Cuando LA COMPAÑÍA pretenda dar por terminado un contrato de trabajo de acuerdo a las causales contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo, LA COMPAÑÍA deberá inscribir el caso ante el Comité Disciplinario mediante la formulación por escrito al Trabajador de los cargos correspondientes, en los que se relacionarán detalladamente todas las pruebas que existan en su contra, copia de cuyos cargos han de enviarse tanto al Trabajador como a EL SINDICATO, formulación que deberá hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia de la falta que motive iniciar el trámite.

El Comité Disciplinario, deberá adelantar el siguiente trámite:

1. Citará por escrito al Trabajador inculcado a una audiencia de descargos, la que deberá llevarse a efecto dentro de los otros cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de citación, dentro de la cual podrán ser presentados por el Trabajador sus descargos de manera verbal o escrita, pudiendo este o quienes lo acompañen en representación de EL SINDICATO, pedir pruebas y controvertir las que presente LA COMPAÑÍA, pruebas que deberán practicarse dentro de los otros cinco (5) días hábiles siguientes. De todo lo actuado en dicha diligencia, se dejará constancia en un acta suscrita por los intervinientes.
2. Dentro del término probatorio, deberán practicarse por el Comité Disciplinario las pruebas solicitadas por las partes.
3. No producirá efecto alguno despido por causa justa, si no se observan los requisitos previamente contemplados en este Artículo, propios del ejercicio del debido proceso y el derecho de defensa contemplados en la Constitución Política (artículo 29).
4. Al final del procedimiento, el Comité Disciplinario tomará una decisión de fondo dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles por votación de sus integrantes, debiéndose levantar un acta donde cada uno podrá dejar las razones de su posición respecto del caso. En caso de empate, la decisión será adoptada por el Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces, decisión que puede ser apelada dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación de la misma por escrito, recurso que deberá ser decidido de manera definitiva por el Ministerio de Trabajo ante un Juez Laboral.

PARÁGRAFO: Este mismo trámite lo deberá realizar LA COMPAÑÍA, cuando vaya a imponer cualquier sanción disciplinaria a consecuencia de la comisión una falta; las decisiones disciplinarias adoptadas por LA COMPAÑÍA, estarán en la historia laboral del Trabajador por seis (6) meses, pasado este tiempo, de forma automática serán retiradas de su historia laboral.

ARTÍCULO 23. REFORMA DEL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

LA COMPAÑÍA, podrá presentar ante el Ministerio de Trabajo reformas del Reglamento Interno de Trabajo, debiendo previo a su publicación:

1. Presentar la propuesta a EL SINDICATO.
2. Presentar la propuesta al Comité de Relaciones Laborales

Ya con la modificación a las observaciones realizadas por EL SINDICATO y el Comité de Relaciones Laborales, LA COMPAÑÍA publicará en sitios visibles en Casa Matriz, Sucursales y todos los centros de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo indicando amplia y suficientemente las modificaciones, fecha a partir de la cual empezará a correr los quince (15) días normativos.

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá - Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO: LA COMPAÑÍA, dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, revisará el Reglamento Interno de Trabajo con una comisión de EL SINDICATO, a fin de ajustarlo a las normas laborales vigentes convencionales y constitucionales."

ARTÍCULO 24. PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD Y NORMAS DE APLICACIÓN SUPLETORIA

En caso de duda o conflicto sobre la aplicación de las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, prevalecerá la más favorable al Trabajador y/o a EL SINDICATO. 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.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA COMPAÑÍA, en atención a lo contemplado en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes a Riesgos Laborales, entregará al Comité de Relaciones Laborales informe trimestral que deberá contener de manera acumulada nacional, por Casa Matriz, Sucursales y cada uno de los centros de trabajo:

1. Plan de trabajo anual de actividades de Promoción y Prevención.
2. Presupuesto asignado anualmente por LA COMPAÑÍA para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
3. Porcentaje de inversión y relación de actividades anuales en Promoción y Prevención otorgado por la Administradora de Riesgos Laborales - ARL de LA COMPAÑÍA.
4. Avance acumulado del plan de trabajo de Promoción y Prevención.
5. Siniestralidad laboral Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales - ATEL, con tasas.
6. Detalle de evento por Trabajador, con su respectivo seguimiento al caso en particular.
7. Acciones tomadas por LA COMPAÑÍA para que casos similares no se repitan.
8. Comparativo de tasas de siniestralidad Laboral de LA COMPAÑÍA frente al Sector Asegurador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dos (2) representantes de EL SINDICATO se reunirán con el presidente del COPASST y un representante de los Trabajadores del COPASST, para abordar riesgos y/o amenazas tendientes a conservar la seguridad y salud de los Trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, dictará dos (2) cursos a todos sus Trabajadores por año, relacionados con las labores de LA COMPAÑÍA y los riesgos a que están expuestos los Trabajadores. El horario se convendrá entre EL SINDICATO y LA COMPAÑÍA, debiendo ésta última contratar el personal idóneo a que haya lugar para dictar los cursos"

ARTÍCULO 26. JORNADA Y HORARIO LABORAL.

Los funcionarios que prestan sus servicios a LA COMPAÑÍA laborarán los días hábiles de lunes a viernes en jornada continua, con derecho a una (1) hora de almuerzo que deberá ser tomada por turnos de 12:00 m a 1:00 p.m., 12:30 pm a 1:30 pm o de 1:00 pm a 2:00 pm.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

Se establecerán horarios flexibles para todos los Trabajadores de LA COMPAÑÍA, que le permitan generar bienestar, mejorar su calidad de vida y la de sus familias pudiendo el Trabajador optar por cualquiera de las siguientes alternativas de horario laboral:

1. **Opción 1:** lunes a jueves de 7:00 am a 4:00 pm y viernes de 7:00 am a 1:00 pm en jornada continua.
2. **Opción 2:** lunes a jueves de 7:30 am a 4:30 pm y viernes de 7:30 am a 1:30 pm en jornada continua.
3. **Opción 3:** lunes a jueves de 8:00 am a 5:00 pm y viernes de 8:00 am a 2:00 pm en jornada continua.
4. **Opción 4:** lunes a jueves de 8:30 am a 5:30 pm y Viernes de 8:30 am a 2:30 pm en jornada continua.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el trabajador desea modificar la opción, podrá libremente hacerlo, sin ser sometido a pruebas habilitantes, previa notificación a su Jefe Inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para todos los efectos aplicables en la presente Convención Colectiva, se respetará la desconexión laboral, en los mismos criterios contenidos en la Ley 2191 de 2022, por la cual se regula la desconexión laboral.

ARTÍCULO 27. MODALIDADES DE TRABAJO.

Si se confirma que del cien por ciento (100%) de la carga de trabajo del Trabajador Oficial, se puede realizar en un sesenta por ciento (60%) o más de manera remota, el trabajador podrá escoger libremente, una de las siguientes modalidades:

1. **Modalidad 1:** Asistir a la oficina de manera presencial el cien por ciento (100%) de la jornada laboral.
2. **Modalidad 2:** Asistir a la Oficina en alternancia en jornada continua, dos (2) días a la semana.
3. **Modalidad 3:** Asistir a la Oficina en jornada continua, hasta dos (2) días al mes, si hay reuniones que requieran la presencia física del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el evento en que el Trabajador Oficial escoja las Modalidades 1 o 2 del presente artículo y que por motivo de incapacidad de Hijos biológicos y/o adoptivos, Cónyuges, Compañero Permanente, Padres o Suegros, se requieran los cuidados por parte del Trabajador Oficial y que este no cuente con soporte familiar para su cuidado, se le otorgará Trabajo en Casa por el tiempo que dure la incapacidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para todos los efectos LA COMPAÑÍA se compromete a seguir conservando los espacios físicos creados para su normal funcionamiento.

ARTÍCULO 28. PERIODO DE LACTANCIA Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Las Trabajadoras de LA COMPAÑÍA que se encuentren en estado de embarazo no podrán ser despedidas. Si se contraviene esta norma, la Trabajadora tendrá derecho a que se reestablezca su contrato de trabajo sin solución de continuidad, previo al pago de salario y prestaciones sociales dejados de percibir con los ajustes legales y convencionales que se hayan causado.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO PRIMERO. Las Trabajadoras en estado de embarazo, no estarán obligadas a laborar en jornada nocturna, ni a maniobrar fotocopiadoras o cualquier instrumento de trabajo que pueda causarle la muerte o daño al bebe o a la madre. Si por encontrarse en estado de embarazo la tuviesen que reubicar de cargo, no podrá ser desmejorada y una vez cumplida su licencia de maternidad será reincorporada a su antiguo cargo o a uno que tenga un nivel equivalente de responsabilidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El periodo de lactancia contemplado en la Ley se comenzará a contar únicamente a partir de la fecha de terminación de licencia maternidad.

PARÁGRAFO TERCERO. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA concederá a la Trabajadora permiso remunerado, para que salga del trabajo dos (2) horas antes de finalizar la jornada normal de trabajo hasta que el niño(a) cumpla un (1) año de edad.

PARÁGRAFO CUARTO: Este beneficio se amplía al Trabajador de acuerdo con los Artículos 239 y 240 del Código Sustantivo de Trabajo - CST y de la Sentencia SU 070 de 2013."

PARAGRAFO QUINTO: La compañía otorgará si la trabajadora lo solicita trabajo en casa hasta que el hijo cumpla dos (02) años, en caso que el parto haya sido prematuro se extenderá el trabajo en casa hasta que se cumpla los dos (02) años en edad corregida.

ARTICULO 29. LIBERTADO SINDICAL.

El derecho de asociación será respetado por LA COMPAÑÍA de acuerdo con la Ley. Los Trabajadores, gozarán de especial protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

ARTICULO 30. CUOTA SINDICAL

1. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL: Los Trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo, deberán pagar a EL SINDICATO durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a EL SINDICATO. LA COMPAÑÍA, descontará mensualmente dicha cuota y la pondrá a disposición de EL SINDICATO de acuerdo con el Artículo 150 y 400 numeral 3 del Código Sustantivo de Trabajo - CST.

2. CUOTA EXTRAORDINARIA POR BENEFICIO CONVENCIONAL: A los Trabajadores que en adelante se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA, por una sola vez en cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y con destino a EL SINDICATO, descontará el **veinticinco por ciento (25%)** del incremento salarial que se decreta en cada año de vigencia convencional. Este porcentaje se aplicará sobre el primer incremento salarial mensual en cada vigencia. Estas cuotas se pagarán a EL SINDICATO, dentro de los primeros cinco (5) días calendario posteriores al descuento.

ARTICULO 31. FUERO SINDICAL.

Los Trabajadores que hayan sido miembros de Junta Directiva, Comités y Comisiones de Reclamos de EL SINDICATO, continuarán gozando de fuero sindical por un término de seis (6) meses adicionales al legal, y en las mismas condiciones de éste. Sin embargo, para efectos de traslados,

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

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 por doce (12) 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, previa calificación por el Juez del Trabajo.

ARTICULO 32. NUMERO TOTAL DE FUEROS SINDICALES.

La protección del fuero sindical legal para los miembros de las Juntas Directivas, Comités y Comisiones de Reclamos de EL SINDICATO, 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.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA reconoce la garantía de fueros sindical extralegal a tres (3) Trabajadores designados por EL SINDICATO por cada una de las Sucursales, Puntos de Atención y Casa Matriz, aun cuando existan en dichas ciudades representantes sindicales amparados por el fuero sindical de que tratan los literales C y D del Artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo - CST subrogado por el Artículo 57 de la Ley 50 de 1990.

Además, LA COMPAÑÍA reconoce dos (2) fueros para los Trabajadores que resulten elegidos en la Asamblea de delegados, para formar parte de la Junta Directiva de EL SINDICATO.

El fuero sindical para los integrantes de la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO comenzará a partir de la notificación escrita por parte de la Junta Directiva de EL SINDICATO, a LA COMPAÑÍA.

ARTICULO 33. PERMISOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN SINDICAL

LA COMPAÑÍA, concederá permisos remunerados a cada uno de los afiliados a EL SINDICATO integrantes de los órganos de gobierno de este, de la siguiente manera:

PERMISOS SINDICALES	DIAS DE PERMISO	PERIODICIDAD
COMITES EJECUTIVOS DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	4	MENSUAL
CONVENCION NACIONAL DE DELEGADOS	4	SEMESTRAL
ASAMBLEA DELEGADOS SECCIONALES	4	SEMESTRAL
JUNTA DIRECTIVA NACIONALES	4	MENSUAL
JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES	4	MENSUAL
COMITES SECCIONALES	4	MENSUAL
ASAMBLEA GENERAL POR EMPRESA	4	SEMESTRAL
TRABAJO SINDICAL	10	MENSUAL
ASESORIA, INVESTIGACIONES Y PROCESOS DISCIPLINARIOS	5	A NECESIDAD

CAPACITACIONES	4	MENSUAL
----------------	---	---------

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la actividad se desarrolle fuera del domicilio habitual del trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará a cada Trabajador un (1) día de permiso remunerado antes de la actividad y un (1) día de permiso remunerado después de la actividad incluidos fines de semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, proporcionará los pasajes aéreos de ida y regreso, hospedaje, gastos de desplazamiento y manutención a cada Trabajador de acuerdo con la categoría correspondiente a Vicepresidente de Casa Matriz y LA COMPAÑÍA deberá confirmar girar los recursos a más tardar un día calendario anterior a la fecha de inicio del permiso.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando EL SINDICATO lo solicite, LA COMPAÑÍA facilitará en el hotel donde se realizará la actividad, salón de reuniones para el número de asistentes junto con el servicio de sonido y audiovisuales.

PARÁGRAFO CUARTO: Para la concesión de estos permisos, EL SINDICATO formulará la solicitud por escrito, a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces. En caso de no recibir pronunciamiento respecto, se entiende que el permiso es autorizado y no podrá posterior a esta fecha negarlo.

PARÁGRAFO QUINTO: Los permisos no utilizados serán acumulables.

PARÁGRAFO SEXTO: LA COMPAÑÍA, pagará AL SINDICATO en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para la realización de Convenciones y Asambleas de EL SINDICATO. En caso de no realizarse la actividad antes del último bimestre del año, los recursos se utilizarán para actividades de bienestar.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: LA COMPAÑÍA, pagará a EL SINDICATO en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para la realización de Juntas y Comisiones de EL SINDICATO. En caso de no realizarse la actividad antes del último bimestre del año, los recursos se utilizarán para actividades de bienestar.

PARÁGRAFO OCTAVO: LA COMPAÑÍA incluirá un indicador de gestión para el normal y constitucional desarrollo de la actividad sindical.

ARTICULO 34. PERMISOS PARA REDACCIÓN DE PLIEGO Y NEGOCIADORES

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará los siguientes permisos:

1. Para la redacción de pliegos de peticiones, a cada uno de los Trabajadores elegidos como miembros de la Comisión Redactora del mismo, permiso permanente remunerado por quince (15) días.
2. Para la negociación de los Pliegos de Peticiones, a cada uno de los Trabajadores elegidos como miembros de la Comisión Negociadora, permiso permanente remunerado de veinte (20) días en la etapa de arreglo directo y/o prórroga. Así mismo, tres (3) días anteriores de la presentación del pliego a LA COMPAÑÍA, y tres (3) días posteriores una vez finalice la Etapa de Arreglo Directo y/o prórroga.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la actividad se desarrolle fuera del domicilio habitual de trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará a cada Trabajador un (1) día de permiso remunerado antes de la actividad y un (1) día de permiso remunerado después de la actividad incluidos fines de semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, proporcionará los pasajes aéreos de ida y regreso, hospedaje, gastos de desplazamiento y manutención a cada Trabajador de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente de Casa Matriz y LA COMPAÑÍA deberá confirmar y girar los recursos a más tardar un día calendario anterior a la fecha de inicio del permiso.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando EL SINDICATO lo solicite, LA COMPAÑÍA facilitará en el hotel donde se realizará la actividad, salón de reuniones para el número de asistentes junto con el servicio de sonido y audiovisuales.

PARÁGRAFO CUARTO: Para la concesión de estos permisos, EL SINDICATO formulará la solicitud por escrito, con antelación de cinco (5) días calendario a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces. En caso de no recibir pronunciamiento respecto al permiso en un término de dos (2) días calendario, se entiende que el permiso es autorizado y no podrá posterior a esta fecha negarlo.

ARTICULO 35. APOYO TEMPORAL A LA LABOR SINDICAL

LA COMPAÑÍA, brindará personal temporal en las áreas donde se encuentren líderes sindicales, que con ocasión del desarrollo de su actividad sindical deban ausentarse.

ARTICULO 36. DE LA OFICINA PARA EL SINDICATO

LA COMPAÑÍA dotará a EL SINDICATO, de un local apropiado o en su defecto el pago de este para el funcionamiento de sus oficinas, cerca de las instalaciones de Casa Matriz de LA COMPAÑÍA y le suministrará los muebles y enseres necesarios, incluyendo equipos de cómputos nuevos, impresora multifuncional con impresión a color, servicios de telefonía fija, celular e internet, botiquín y demás elementos de primeros auxilios que se requieran según normatividad.

ARTICULO 37. 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 EL SINDICATO mediante el aporte de ciento cincuenta (150) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por cada año de vigencia de la convención. LA COMPAÑÍA girará dicha suma directamente a EL SINDICATO, dentro del mes siguiente a la fecha de inicio de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 38. AUXILIO DE DEPORTES

LA COMPAÑÍA, otorgará veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) como presupuesto anual para el desarrollo de actividades deportivas.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité de Deportes y Cultura, será el encargado de programar las actividades deportivas, suministrar uniformes y demás implementación necesaria para el desarrollo de las actividades propuestas.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se desarrollen actividades deportivas, LA COMPAÑÍA suministrará el transporte y refrigerios necesarios a cada uno de a los Trabajadores participantes y el personal de logística acompañante.

ARTICULO 39. PAZ Y SALVO

LA COMPAÑÍA se compromete a dar aviso a EL SINDICATO, cuando un Trabajador se desvincule de LA COMPAÑÍA previo al pago de las prestaciones sociales. EL SINDICATO, tendrá un plazo de dos (2) días hábiles contados desde la fecha del aviso para expedir el paz y salvo correspondiente si hay lugar a ello o indicar los valores pendientes de pago por parte del Trabajador a EL SINDICATO.

Vencido este término, LA COMPAÑÍA podrá cancelar las prestaciones sociales al Trabajador, descontando los saldos a favor de EL SINDICATO si hay lugar a ello. En caso que LA COMPAÑÍA no de oportuno aviso a EL SINDICATO, LA COMPAÑÍA asumirá la eventual deuda del Trabajador.

ARTICULO 40. AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL

A partir del 1 de enero de 2023 y hasta 31 de diciembre de 2024, el aumento del salario básico mensual será del quince por ciento (15%), sobre el salario devengado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

ARTICULO 41. SALARIO MINIMO CONVENCIONAL

En LA COMPAÑÍA, el salario básico mínimo para quienes laboren la jornada completa es el establecido legalmente como salario mínimo mensual, incrementado en un cuarenta por ciento (40%).

ARTICULO 42. SUBSIDIO MENSUAL PARA TRANSPORTE

LA COMPAÑÍA, pagará subsidio mensual legal de transporte, a los Trabajadores que devenguen como salario básico mensual a tres (3) veces el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

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. Este subsidio hará parte de factor salarial.

ARTICULO 43. SUBSIDIO MENSUAL PARA ALMUERZO

El subsidio mensual para almuerzo será el equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Serán beneficiarios de este subsidio los trabajadores que devenguen hasta 4 SMMLV.

PARÁGRAFO: Este subsidio se causará y pagará también durante las vacaciones y las incapacidades, asimilando estas situaciones al trabajo en días laborales. Este subsidio hará parte de factor salarial.

ARTICULO 44. 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

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí - Fusagasugá - Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

que lo hubiere hecho por lo menos durante un (1) mes del semestre respectivo. Los pagos correspondientes a cada semestre se harán así:

SEMESTRE	VALOR PRIMA	PAGADEROS
PRIMERO	2.5 SALARIOS BASICOS	10 PRIMEROS DIAS DE JUNIO
SEGUNDO	2.5 SALARIOS BASICOS	10 PRIMEROS DIAS DE DICIEMBRE

PARÁGRAFO: El salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el devengado por el Trabajador a 31 de mayo y para la del segundo semestre, será el devengado por el Trabajador a 30 de noviembre, esta condición aplicará inclusive para Trabajadores que se encuentren encargados.

ARTICULO 45. PRIMA DE SERVICIOS

LA COMPAÑÍA pagará al Trabajador como prima de servicio, tres (3) salarios básicos del Trabajador que cancelará por semestre calendario en la siguiente forma:

SEMESTRE	VALOR PRIMA	PAGADEROS
PRIMERO	1.5 SALARIOS BASICOS	10 PRIMEROS DIAS DE JUNIO
SEGUNDO	1.5 SALARIOS BASICOS	10 PRIMEROS DIAS DE DICIEMBRE

PARÁGRAFO PRIMERO: A los Trabajadores que no hayan laborado la totalidad del respectivo semestre, se pagará la prima proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima del primer semestre del respectivo año, será el devengado por el Trabajador a 31 de mayo y para la del segundo semestre, será el devengado por el Trabajador a 30 de noviembre. Esta condición aplicará inclusive para Trabajadores que se encuentren encargados.

ARTICULO 46. BONIFICACIÓN POR NIVELACIÓN

Para los cargos Auxiliar Administrativo, Asistente Administrativo y Técnicos Administrativos LA COMPAÑÍA reconocerá en cada prima semestral bonificación de dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

ARTICULO 47. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE NAVIDAD

LA COMPAÑÍA pagará como bonificación especial de Navidad al Trabajador, un (1) mes del salario básico mensual del Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta bonificación, se pagará a los Trabajadores que hayan laborado la totalidad del segundo (2°) semestre calendario o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos dos (2) meses durante dicho semestre y no hubieren sido despedidos por justa causa.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO SEGUNDO: El salario básico que se tendrá en cuenta para la liquidación de la prima, será el devengado a 30 de noviembre. Esta condición aplicara inclusive para Trabajadores que se encuentren encargados.

ARTICULO 48. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

LA COMPAÑÍA pagará a sus Trabajadores, bonificación por antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS DE BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD
DE 2 AÑOS Y 1 DIA A 5 AÑOS	75
DE 5 AÑOS Y 1 DIA A 10 AÑOS	100
DE 10 AÑOS Y 1 DIA A 15 AÑOS	115
DE 15 AÑOS Y 1 DIA A 20 AÑOS	130
DE 20 AÑOS Y 1 DIA A 25 AÑOS	145

PARÁGRAFO: Para los Trabajadores que cumplan 25 años y 1 día de servicio, cada dos (2) años en adelante se aplicará ciento sesenta (160) días como bonificación de antigüedad.

ARTICULO 49. BONIFICACIÓN A PENSIONADOS

LA COMPAÑÍA otorgará a todos los Trabajadores que se pensionen, la suma de diez (10) salarios básicos mensuales del Trabajador, por una sola vez a título de bonificación y como reconocimiento a los servicios prestados.

PARÁGRAFO: El valor a reconocer por este concepto, no podrá ser utilizado por LA COMPAÑÍA para realizar descuentos en créditos o préstamos que adeuda el Trabajador a la fecha de su retiro.

ARTICULO 50. DIAS ADICIONALES DE VACACIONES

Cuando los Trabajadores disfruten de las vacaciones que determina la Ley, LA COMPAÑÍA en adición a las vacaciones legales, le reconocerá por cada periodo los días que se señalan a continuación, de acuerdo con la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES
DE 2 AÑOS 1 DIA A 5 AÑOS	5
DE 5 AÑOS Y 1 DIA A 10 AÑOS	10
DE 10 AÑOS Y 1 DIA A 15 AÑOS	15
DE 15 AÑOS Y 1 DIA A 20 AÑOS	20
DE 20 AÑOS Y 1 DIA A 25 AÑOS	25
DE 25 AÑOS Y 1 DIA EN ADELANTE	30

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días adicionales podrán tomarse a opción del Trabajador de la siguiente forma:

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.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

4. La totalidad o parte en tiempo en cualquier época, previa autorización del jefe inmediato y sin que otra política interna pueda limitar la fecha en que el funcionario desee tomar los días.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso que el Trabajador 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.

ARTICULO 51. CONCERTACION VACACIONES

El trabajador podrá pedir discrecionalmente reducir o dividir su periodo de vacaciones hasta en dos periodos dentro de la misma anualidad.

ARTICULO 52. PRIMA DE VACACIONES

LA COMPAÑÍA, pagará en dinero a los Trabajadores a su servicio por concepto de las vacaciones que se causen, prima de vacaciones correspondiente al valor de tres (3) meses del salario básico mensual del Trabajador. 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.

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

ARTICULO 53. 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 COMPAÑÍA compensará al Trabajador dichas vacaciones en dinero por cada año de servicios, de conformidad con la Ley y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

ARTICULO 54. VALOR PROPORCIONAL PARA LIQUIDACION

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).



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTICULO 55. INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS

LA COMPAÑÍA pagará a cada uno de sus Trabajadores, intereses del doce por ciento (12%) anual, sobre los saldos que, a 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del Trabajador o de liquidación parcial de cesantías, tenga EL Trabajador a su favor por concepto de cesantías.

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 periodo 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. El valor liquidado por concepto de cesantías se consignará antes del quince (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 al trabajador inmediatamente con los intereses legales respectivos.

PARÁGRAFO: En caso que el Gobierno Nacional derogue el decreto que reconoce el doce por ciento (12%) anual de las cesantías, LA COMPAÑÍA continuará reconociendo a cada Trabajador esos mismos intereses. Así mismo, en caso que el porcentaje que reconoce el Gobierno Nacional sea superior al doce por ciento (12%) anual, LA COMPAÑÍA deberá aplicar el de mayor valor al Trabajador.

ARTICULO 56. PRESTAMOS 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 dos (2) salarios básicos mensuales del Trabajador sin que se requiera justificar la solicitud.

Los préstamos se concederán con plazo de veinticuatro (24) meses y sin intereses. Se garantizarán con pagarés personales, en los cuales el Trabajador faculte a LA COMPAÑÍA para efectuar los correspondientes descuentos de su salario y 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 con las modalidades que establezca LA COMPAÑÍA.

Para la concesión de un nuevo préstamo, el Trabajador deberá haber pagado la totalidad del préstamo anterior.

Las solicitudes se dirigirán al Gerente de Talento Humano o quien haga sus veces, quien concederá los préstamos dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la solicitud. Los préstamos se concederán en la medida en que haya capacidad de endeudamiento por parte del Trabajador.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTICULO 57. PARTICIPACION DE UTILIDADES

LA COMPAÑÍA distribuirá equitativamente entre sus Trabajadores, la suma de dinero equivalente al cinco por ciento (5%) 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 Colectiva de Trabajo, siempre y cuando el Trabajador haya 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 realización de la Asamblea General de Accionistas de LA COMPAÑÍA, en la cual conste el reparto de utilidades del ejercicio.

ARTICULO 58. AUXILIO DE INSTALACIÓN POR TRASLADOS A OTRA CIUDAD

La COMPAÑÍA pagará al trabajador que se traslade a una ciudad diferente a la sede donde está presta 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, auxilio equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para subvencionar sus gastos de instalación.

ARTICULO 59. AUXILIO DE SEMANA SANTA

LA COMPAÑÍA pagará a sus Trabajadores, auxilio por el valor del cien (100%) del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), el cual deberá ser girado al Trabajador ocho (8) días calendario previo al Jueves Santo.

ARTICULO 60. AUXILIO PARA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA:

LA COMPAÑÍA otorgará a sus Trabajadores, auxilios destinados al pago de los costos de educación preescolar, primaria y secundaria en un establecimiento aprobado legalmente, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Tendrá derecho el Trabajador que se encuentre con contrato directo con LA COMPAÑÍA
2. La cuantía del auxilio, será equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) 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.
3. Este auxilio se otorgará a los Trabajadores, que mediante documento de la entidad competente demuestre que tiene la guarda o custodia de hermanos, sobrinos o nietos menores de edad.

ARTICULO 61. AUXILIO PARA EDUCACIÓN ESPECIAL

LA COMPAÑÍA otorgará a sus Trabajadores, para estudios de rehabilitación o de educación especial de cada uno de sus hijos biológicos o adoptados que se encuentren en condición de discapacidad, auxilio equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) durante la



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para recibir este auxilio, 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 Talento Humano o quien haga sus veces, con los siguientes documentos: 1. Certificación médica sobre el estado de salud del hijo en condición de discapacidad 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.

PARÁGRAFO: En cumplimiento del Artículo 90 de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en este Artículo se aplicará también a los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA. Así mismo, se aplicará para los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA.

ARTICULO 62. BECAS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SUPERIORES

LA COMPAÑÍA otorgará para sus Trabajadores y cada uno de los miembros de su unidad familiar, con destino al pago de matrícula de estudios superiores en entidades aprobadas oficialmente, las alternativas económicas que se establecen a continuación y las cuales son excluyentes entre sí:

1. BECA: LA COMPAÑÍA, otorgará el 100% del valor de la matrícula.
2. AUXILIO: LA COMPAÑÍA, otorgará auxilio equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por matrícula y costos de educación, por cada periodo, de acuerdo con cada modalidad establecida por la institución educativa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende por estudios superiores, carreras de formación intermedia profesional, estudios en idioma extranjero, estudios de formación tecnológica, estudios de formación universitaria y los estudios de formación avanzada de postgrado, maestría, especialización, doctorado y PHD entre otros, dentro y fuera del país.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las Becas y Auxilios, se extienden a cubrir cualquiera de las alternativas establecidas por la institución educativa como opción de grado, siempre que sea requisito indispensable para optar por el título del estudio. En este caso, el Trabajador deberá presentar certificación en la cual se indique la opción de grado a tomar la cual podrá realizarse dentro o fuera del País.

PARÁGRAFO TERCERO: Por unidad familiar se entiende la conformada por el Trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos biológicos y adoptados. Así mismo, aquellos familiares del Trabajador como hermanos, sobrinos o nietos menores de edad, donde el Trabajador demuestre mediante documento de la entidad competente que tiene la guarda de dichos familiares.

PARÁGRAFO CUARTO: En cumplimiento del Artículo 90 de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en este Artículo se aplicará también a los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA. Así mismo, se aplicará para los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTICULO 63: EDUCACIÓN CONTINUA

LA COMPAÑÍA En procura de mayor idoneidad de sus Trabajadores, pagará el cien por ciento (100%) de los programas de educación continua que desee tomar el Trabajador incluido el material de estudio, hasta una sola vez por año y podrá realizarse dentro o fuera del país.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente Artículo, se entiende como educación continua cualquier actividad académica organizada y ubicada fuera de la estructura del sistema formal educativo, que tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral. Dentro de este concepto se incluyen cursos, diplomados, seminarios, talleres, mesa redonda, coloquios, congresos, foros, jornadas, simposios, conferencias, convenciones, programas y otros similares en metodología y duración.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El programa de educación continúa solicitado por el Trabajador, deberá estar relacionado con las actividades consignadas en el descriptivo de su cargo y los conocimientos técnicos y habilidades que apliquen de acuerdo a su perfil para el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

ARTICULO 64: LEGALIZACIÓN DE BECAS, AUXILIOS EDUCATIVOS Y EDUCACIÓN CONTINUA

El Trabajador legalizará ante LA COMPAÑÍA, la Beca o Auxilio educativo o Educación continua de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Para la legalización de la Beca o Auxilio Educativo o Educación continua, únicamente se requerirá la presentación del recibo de pago a la institución respectiva. En lo relacionado con Auxilios de Educación especial, únicamente se exigirá certificación de asistencia generada por el establecimiento educativo o profesional especializado.
2. El Trabajador, deberá entregar a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de inicio de cada periodo académico, copia del recibo de pago a la institución respectiva. En lo relacionado con Auxilios de Educación especial, dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de finalización del año de educación o rehabilitación.
3. El Trabajador esté obligado a reintegrar en su totalidad las Becas o Auxilios Educativos o Educación continua, cuando se presente cualquiera de los siguientes eventos: a) La falsedad en la información suministrada por el Trabajador en la solicitud de este. b) Cuando el Trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en los numerales 1 y 2 del presente Artículo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Previo al desembolso de la Beca o Auxilio o Educación continua por parte de LA COMPAÑÍA, el Trabajador mediante el diligenciamiento una carta - pagaré, hará solicitud a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su salario mensual y/o de sus primas semestrales, la suma reembolsable en el caso de que ocurran los eventos señalados en el numeral 1 y 2 del presente Artículo. 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cumplimiento del Artículo 90 de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en este Artículo se aplicará también a los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA. Así mismo, se aplicará para los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

ARTICULO 65. POLIZA DE SALUD

La COMPAÑÍA contratará y pagará el cien por ciento (100%) de una póliza de salud con coberturas amplias desde el primer día a nivel nacional e internacional, en compañía de seguros habilitada para este producto, cubrimiento en las mejores clínicas a nivel nacional, acceso directo y elección al especialista de su preferencia, consulta prioritaria, consulta de neuropsicología, consulta de psiquiatría, cobertura ilimitada en hospitalización, cirugías, UCI, cuarto individual tipo suite, urgencias, acceso ilimitado a exámenes de diagnóstico y radiológicos, exámenes de laboratorio rx de rutina, exámenes de laboratorio a domicilio, trasplante de cualquier órgano medicamente aprobado e ilimitado, prótesis, Prótesis de miembros superiores e inferiores, ortesis, enfermedades congénitas, gastos del donante en caso de trasplante, medicamentos comerciales pre y pos hospitalarios y quirúrgicos, medicamentos para cáncer y SIDA, tratamiento ambulatorio para cáncer, enfermera exclusiva en casa luego de cirugías y hospitalizaciones según disposición médica, atención domiciliaria, terapias de recuperación de accidente o cirugía, terapias domiciliarias, acceso ilimitado en hospitalizaciones psiquiátricas, cirugías ambulatorias, tratamiento de fracturas, luxaciones, esguinces, servicio odontológico, cubrimiento de enfermedades de alto costo desde el primer día, cubrimiento de preexistencias, embarazo, cirugía bariátrica, sin ninguna exclusión para todos los trabajadores de la compañía y su grupo familiar, edades ilimitadas, con deducibles asequibles los cuales estarán a cargo del trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO: Grupos familiares:

- ❖ Casado: cónyuge, hijos, hijos adoptivos, hijastros hasta veinticinco (25) años, hijos en condición de discapacidad sin límite de edad de permanencia.
- ❖ Soltero: Hijos, hijos adoptivos hasta veinticinco (25) años, padre, madre, hijos en condición de discapacidad sin límite de edad de permanencia.

ARTICULO 66. PAGO DE LA INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD

En caso de enfermedad que incapacite al Trabajador para laborar, LA COMPAÑÍA le reconocerá el cien por ciento (100%) de su salario básico mensual por el término de ciento ochenta (180) días de incapacidad. El Trabajador endosará a favor de LA COMPAÑÍA, la incapacidad y los subsidios o auxilios económicos que por este concepto reconozca la Entidad Prestadora de Salud - EPS a la que esté afiliado el Trabajador.

PARÁGRAFO: No será exigible copia de la historia clínica al Trabajador, para dar trámite a las incapacidades ante la Entidad Prestadora de Salud - EPS, aun cuando los servicios médicos hayan sido prestados por una entidad de salud distinta a la Entidad Prestadora de salud - EPS.

ARTICULO 67. SERVICIOS MÉDICOS

En la Casa Matriz, funcionará consultorio médico establecido por LA COMPAÑÍA, atendido por Médico especialista en seguridad y salud de trabajo con licencia vigente, que deberá prestar sus servicios durante la jornada laboral. La certificación de incapacidad que expida el Médico será admitida por LA COMPAÑÍA para efectos de exonerar al Trabajador de la prestación del servicio.

☎ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO: Con el objeto de dar cumplimiento al artículo 7 de la ley 4 de 1976, queda establecido que lo dispuesto en este Artículo 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.

ARTICULO 68. AUXILIO POR NACIMIENTO

LA COMPAÑÍA, pagará a sus Trabajadores por cada hijo que nazca vivo o muerto, adopción plena, en caso de aborto no provocado después de tres (3) meses de gestación, auxilio por nacimiento por la suma de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).

PARÁGRAFO PRIMERO: Este auxilio se reconocerá también al Trabajador, que compruebe haber obtenido legalmente la adopción de un (1) hijo y por cada uno de ellos.

PARAGRAFO SEGUNDO: En caso de embarazo gemelar o múltiple, se pagará el auxilio por cada hijo nacido vivo o muerto.

ARTICULO 69. AUXILIO DE ANTEOJOS, LENTES DE CONTACTO O CIRUGÍA

LA COMPAÑÍA concederá a sus Trabajadores, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para anteojos, lentes de contacto o cirugía de ojos, auxilio por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a la fecha en que el auxilio sea solicitado por el Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para acceder y legalizar este auxilio, el Trabajador únicamente deberá presentar solicitud y cotización de los servicios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio debe ser pagado al Trabajador, dentro de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la solicitud.

PARÁGRAFO TERCERO: con la finalidad de dar cumplimiento al Artículo 7 de la Ley 4 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.

ARTICULO 70. AUXILIO ODONTOLÓGICO

LA COMPAÑÍA concederá a sus Trabajadores, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, auxilio para servicios odontológicos por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a la fecha en que el auxilio sea solicitado por el Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para acceder y legalizar este auxilio, el Trabajador únicamente deberá presentar solicitud y cotización de los servicios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio debe ser pagado al Trabajador, dentro de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la solicitud.

ARTICULO 71. FONDO ROTATORIO PARA PRÉSTAMOS DE VIVIENDA

LA COMPAÑÍA, constituirá un fondo rotatorio de vivienda destinado al otorgamiento de créditos hipotecarios de primera oportunidad a sus Trabajadores, para la adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda y para la liberación de gravámenes hipotecarios por parte de sus



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

Trabajadores. El fondo, mantendrá y manejará en cuentas separadas los recursos destinados a los préstamos de primera oportunidad. Los recursos de dichas cuentas estarán conformados por:

1. Los saldos, que a primero (1) de enero de cada año de vigencia de la Convención, se encuentren pendientes de recaudo.
2. Los saldos, que a treinta y uno (31) de diciembre del año inmediatamente anterior, estén disponibles para el otorgamiento del préstamo
3. Las sumas en que anualmente se incrementen cada una de las cuentas, de acuerdo con lo establecido en el presente Artículo.

PARÁGRAFO: Por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA girará con cargo al fondo rotatorio para préstamos de vivienda la suma de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para préstamos de primera oportunidad.

ARTICULO 72. PRÉSTAMOS PARA REPARACIONES LOCATIVAS

LA COMPAÑÍA, hará préstamos a sus Trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y a término indefinido, para adelantar reparaciones locativas hasta por treinta (30) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). El límite de tiempo para pago del préstamo, será hasta de cinco (5) años y sin intereses, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. **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, 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 autorización para que en caso que el Trabajador se desvincule de LA COMPAÑÍA, se descuenta la totalidad de la deuda pendiente en el momento del retiro, con cargo a la liquidación final de prestaciones sociales.
2. **Trámite:** El Trabajador que desee Obtener el préstamo, debe presentar la solicitud aportando la siguiente documentación a la Gerencia de Talento Humano o Gerencia de Sucursal respectiva:

- a) El formulario de solicitud debidamente diligenciado.
- b) El pagaré debidamente diligenciado.
- c) 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 compañero(a) permanente, 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.
- d) Presupuesto de mano de obra y materiales elaborado por un constructor o un maestro de obra. Los materiales deberán estar cotizados por proveedores autorizados.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, 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.

☞ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá - Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, debe girar el préstamo al Trabajador dentro de los quince (15) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud.

PARÁGRAFO TERCERO: La Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá confirmar al Trabajador por escrito, la aprobación o no del préstamo indicando las razones, en un término no mayor a cinco (5) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud.

PARÁGRAFO CUARTO: LA COMPAÑÍA devolverá la solicitud y la totalidad de documentos al Trabajador, cuando no cumpla los requisitos o no cuente con capacidad de endeudamiento, en un término no mayor a ocho (8) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud,

3. Otorgamiento de nuevos préstamos: Se podrá conceder un nuevo préstamo, siempre y cuando el Trabajador haya cancelado en su totalidad el anterior.

4. Reajuste del préstamo: El Trabajador, que haya sido beneficiario de un préstamo en cuantía inferior al límite señalado en el presente Artículo, podrá solicitar reajuste del préstamo por una sola vez y bajo las siguientes condiciones: a) Que el Trabajador, ya hubiere cancelado por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del préstamo. b) Cumplir nuevamente con los requisitos señalados en el numeral 2 del presente Artículo c) Contar con capacidad de endeudamiento.

ARTICULO 73. NORMAS COMUNES A LOS PRÉSTAMOS DE PRIMERA OPORTUNIDAD

Las siguientes disposiciones se aplican a los préstamos de primera oportunidad:

1. 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.

2. Del plazo: El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad, no podrá exceder de veinte (20) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de cuatrocientas ochenta (480).

3. De las cuotas de amortización: La cuantía del préstamo al Trabajador depende de su capacidad para cancelar las cuotas, pudiéndose amortizar bajo cualquiera de las siguientes formas: (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 determinados) 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.

4. Del abono anual de las cesantías: El Trabajador, 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.

5. 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 terremoto por el valor de la respectiva construcción y uno de vida al menos por el valor de la obligación.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

6. Otorgamiento de los préstamos y de la reglamentación: Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las disponibilidades de cada una de las cuentas y de conformidad con la reglamentación de que trata el Artículo (24) de la presente Convención colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Las cuotas comprenderán abono a capital e intereses.

PARAGRAFO SEGUNDO: Ninguna de las cuotas, podrá exceder del treinta por ciento (30%) del ingreso mensual del Trabajador.

PARAGRAFO TERCERO: Para los efectos de este Artículo, se entiende 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 el veinte por ciento (20%) de las primas de junio y diciembre.

PARAGRAFO CUARTO: En caso que la forma de pago establecida haya sido la consagrada en el literal (b) numeral (3) del presente Artículo, y el Trabajador pierda su calidad de tal en LA COMPAÑÍA, el Trabajador podrá solicitar por escrito a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, que se adopte la forma de pago contemplada en el literal (a) numeral (3) del presente Artículo y por lo tanto, se hagan las reliquidaciones de su cuenta y del valor de las cuotas a que haya lugar, además de las modificaciones del pagaré, si fuera necesario. En el evento de que estas operaciones causen impuestos o gastos, éstos correrán por cuenta del interesado.

ARTICULO 74. PRÉSTAMOS DE PRIMERA OPORTUNIDAD

Estos préstamos estarán sujetos además de las normas comunes contempladas en el Artículo (72), a las siguientes condiciones:

1. De los beneficiarios: Tendrán derecho a préstamo con recursos de este fondo, por una sola vez, los Trabajadores con más de un (1) año de servicio a LA COMPAÑÍA. Los Trabajadores a los cuales el Comité de Vivienda les haya aprobado crédito hipotecario de primera oportunidad, y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa, siempre y cuando tengan aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Secretaria General o quien haga sus veces, de lo contrario perderán el derecho al préstamo de vivienda.
2. 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 hasta de doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) al momento de la adjudicación, excepto en los casos de liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado.
3. De los intereses: Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2023, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del tres (2%) por ciento efectivo anual sobre el valor total del préstamo. Para los Trabajadores que posean préstamos de vivienda vigentes a la fecha de firma de la presente Convención colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA deberá realizar de manera automática el reajuste de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, bajo las condiciones pactadas en el presente numeral.
4. De las garantías: Los préstamos se garantizarán con hipoteca de segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

☎ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Polosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a nueve (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), lo hará bajo la modalidad de préstamos para reparaciones locativas de que trata el Artículo (71).

ARTICULO 75. GASTOS NOTARIALES.

LA COMPAÑÍA, reconocerá al Trabajador el cincuenta por ciento (50%) del valor de los gastos de beneficencia más los gastos notariales y de registro, relacionados con la compra venta del bien. Así mismo, LA COMPAÑÍA pagará el cien por ciento (100%) de los gastos de beneficencia más los gastos notariales y de registro relacionados con la hipoteca constituida a favor de LA COMPAÑÍA, en los siguientes casos:

1. Cuando el Trabajador suscribe una sola escritura pública, en la cual consta la compraventa de un inmueble a una persona y la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
2. 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 bancaria y luego suscribe una escritura pública mediante la cual constituye sobre el mismo inmueble la hipoteca a favor de LA COMPAÑÍA.
3. 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.
4. 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.

ARTICULO 76. PÓLIZAS DE VIDA DE DEUDORES Y DE INCENDIO Y/O RAYO Y TERREMOTO DE INMUEBLES HIPOTECARIOS.

LA COMPAÑÍA, pagará el cien por ciento (100%) del valor de las primas de los seguros que debe tomar el Trabajador a quien LA COMPAÑÍA haya otorgado préstamo hipotecario, es decir, el seguro de vida del deudor y el seguro de incendio y/o rayo y terremoto del bien hipotecado.

ARTICULO 77. SEGURO DE VIDA.

LA COMPAÑÍA mantendrá vigente un seguro de vida a los trabajadores y su cónyuge, distinto del colectivo obligatorio, por una suma asegurada mínima de trescientos (300) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), que contenga como mínimo las siguientes coberturas:

- ❖ Muerte por cualquier causa: 300 SMMLV
- ❖ Incapacidad total o permanente: 300 SMMLV
- ❖ Enfermedades Graves al 60% del amparo básico
- ❖ Beneficio adicional por muerte accidental (incluye homicidio): 300 SMMLV



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

- ❖ Renta diaria por hospitalización: \$200.000 diarios, \$400.000 diarios por hospitalización en UCI, \$100.000 por hospitalización domiciliaria.
- ❖ Auxilio funerario: \$10.000.000
- ❖ Asistencia internacional por viajes
- ❖ Servicio de ambulancia aérea en caso de accidente o enfermedad que el trabajador requiera del traslado a nivel nacional.
- ❖ Auxilio de maternidad o paternidad: 15MMLV

PARÁGRAFO PRIMERO: Estos beneficios, se aplicarán también a las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las coberturas para los cónyuges de trabajadores será al 50% de los valores asegurados del asegurado principal-trabajador.

PARAGRAFO TERCERO: condiciones particulares mínimas requeridas:

- ❖ Cubrimiento de preexistencias
- ❖ Sin declaración de asegurabilidad ni requisitos de asegurabilidad,
- ❖ Designación de beneficiarios a elección de los asegurados-trabajador
- ❖ Edades de ingreso, permanencias ilimitadas
- ❖ Cobertura amplia en vuelo
- ❖ Cobertura de cáncer insitu
- ❖ Renta diaria por hospitalización sin deducible, cobertura desde el primer día de hospitalización
- ❖ Cobertura Internacional Integral al viajero trabajador y su grupo principal familiar, proporcionando servicios de asistencia médicos, jurídicos y personales en casos de emergencia durante el transcurso de un VIAJE VACACIONAL, máximo por 120 días consecutivos del viaje a partir de la fecha de salida de Colombia.
- ❖ Restablecimiento del valor asegurado por indemnización por la cobertura de enfermedades grave
- ❖ Cobertura en caso de muerte presunta
- ❖ Pago de siniestros en diez (10) días hábiles
- ❖ Documentos para reclamación: Comunicación de reclamación, documento de identidad del asegurado, sarlaft, certificación bancaria, no exigir historia clínica.

ARTICULO 78. AUXILIO FUNERARIO

LA COMPAÑÍA, pagará auxilio funerario o contratará un seguro para pagar la suma equivalente a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), para gastos de entierro por fallecimiento del Trabajador y por cada uno de los siguientes familiares: Padres, hijos biológicos o adoptados, cónyuge o compañero(a) permanente. El Trabajador deberá informar por escrito a LA COMPAÑÍA, los nombres y apellidos completos, género, fecha de nacimiento, edad, parentesco o vínculo y documento de identificación de cada uno de los familiares mencionados. En caso de fallecimiento de uno de los familiares mencionados, el Trabajador deberá acreditar el parentesco o el vínculo, con los siguientes documentos según corresponda: 1. Registro Civil de Nacimiento 2. Registro Civil de Defunción 3. Registro Civil de Matrimonio 4. La unión con una compañera(o)

☎ Calle 10 #7-25 primer piso, barrio Potosí -Fusagasugá – Cundinamarca

✉ sintrapositiva.official@hotmail.com

Twitter-Instagram: @sintrapositiva

☎ 57 311 532 40 26



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

permanente deberá demostrarse con dos (2) declaraciones Extra-juicio de terceros o con otra prueba idónea para tal efecto, en la cual se evidencie convivencia mínima de doce (12) meses. 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 (SMMLV) en un plazo máximo de 3 días calendario una vez el Trabajador realice la solicitud. LA COMPAÑÍA realizará el respectivo recobro a la Aseguradora, previa autorización por parte del Trabajador o beneficiario.

PARAGRAFO PRIMERO: En caso de fallecimiento de un pensionado de LA COMPAÑÍA, ésta pagará directamente o contratará un seguro para pagar cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), 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.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los gastos funerarios de que trata el presente Artículo, 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.

ARTICULO 79. DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDOS DE LABOR

LA COMPAÑÍA, entregará tarjetas recargadas para la adquisición de calzado y vestidos de labor, equivalentes a dos y medio (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), a los Trabajadores que devenguen hasta un máximo de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).

PARAGRAFO PRIMERO: LA COMPAÑÍA, deberá entregar las tarjetas recargadas a sus Trabajadores, dentro de los dos (2) primeros meses de cada año calendario.

PARAGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, deberá garantizar que las tarjetas recargadas cuenten con una vigencia mínima de doce (12) meses a partir de la fecha de entrega al Trabajador.

PARAGRAFO TERCERO: LA COMPAÑÍA, deberá garantizar que las tarjetas recargadas cuenten con una vigencia mínima de doce (12) meses a partir de la fecha de entrega al Trabajador.

ARTICULO 80. DE LOS REGLAMENTOS.

Todos los reglamentos que sean necesarios para la aplicación práctica de la presente Convención Colectiva de Trabajo serán revisados por LA COMPAÑÍA y los Trabajadores que EL SINDICATO designe. Las PARTES, deberán reunirse y llegar a los acuerdos respectivos dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención colectiva de Trabajo.

ARTICULO 81. VIGENCIA DE LA CONVENCION

La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo será de dos (2) años, regirá a partir del primero (1) de enero de dos mil veinte (2023) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2024).

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
FINANCIERO, ASEGURADOR Y DE LA SEGURIDAD Y LA
SALUD EN EL TRABAJO EN COLOMBIA

SINTRAPPOSITIVA

ARTÍCULO 82. TRANSITORIO ESPECIAL

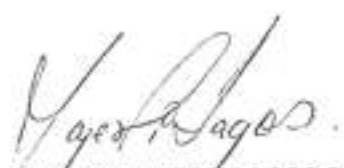
Una vez firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA se compromete a no tomar represalias por los hechos y situaciones presentadas durante el proceso de esta negociación, en contra de los Trabajadores que participaron durante el proceso de esta negociación, absteniéndose de aplicar 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.

El presente pliego de peticiones fue aprobado por Trabajadores de POSITIVA COMPÑIA DE SEGUROS afiliados a esta organización sindical, en asamblea realizada el día 15 de octubre de 2022 de forma virtual, en la que por unanimidad los Afiliados a SINTRAPOSITIVA nombraron los integrantes de la comisión negociadora a las siguientes personas:

1. Milton Oswaldo Hernandez Ramos
2. Martha Piedad Castañeda Rojas
3. Gloria Mayerli Lagos Carvajal
4. Dudley Murcia Pinilla
5. Cesar Augusto Niño
6. Sindy Natalia Garcia Cardenas
7. Irma Constanza Ramirez

Cordialmente,


MILTON OSWALDO HERNANDEZ RAMOS
Presidente Junta Directiva Nacional


GLORIA MAYERLI LAGOS CARVAJAL
Secretaria General Junta Directiva Nacional


Dudley Murcia Pinilla
Fiscal Junta Directiva Nacional