



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAPITAL SALUD
ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL
RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A.S.
SINTRACAPITAL



Registro Sindical N°. I-025 de 7 de marzo de 2013
Nit: 900.613.735-0

Convención Colectiva 2023



SINTRACAPITAL

Sindicato Nacional de Trabajadores
de Capital Salud Entidad
Promotora de Salud RS

Los Mártires de Chicago

1° de Mayo día de los trabajadores



“La voz que vais a sofocar será más poderosa en el futuro que cuantas palabras pudiera decir yo ahora”

August Spies

**CONVENCIÓN COLECTIVA SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA CAPITAL SALUD
EPS-S Y SINTRACAPITAL
2023**

CAPITULO I NORMAS GENERALES

ARTICULO 1. Objeto

La Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del Pliego de Peticiones, se celebra entre **CAPITAL SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A.S.**, sociedad debidamente constituida mediante documento privado del día primero (1) de julio de 2009, identificada con NIT 900.298.372-9, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., y quien en adelante para los efectos de este acto jurídico se denominará **CAPITAL SALUD** y por otra parte el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CAPITAL SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO S.A.S.**, sindicato de primer grado y de empresa, con Personería Jurídica propia, con Acta de Constitución No. I-25 del 7 de marzo de 2013, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., quien en adelante se denominará **SINTRACAPITAL**, y actuará en nombre y representación de los trabajadores(as) sindicalizados de **CAPITAL SALUD** para establecer las normas que regirán las relaciones contractuales entre **CAPITAL SALUD** y sus trabajadores(as) sindicalizados. Dichas normas harán parte de los Contratos individuales de trabajo existentes y los que se celebren a futuro, entendiéndose en todo caso que la Convención Colectiva de Trabajo resultante propenderá por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del personal al servicio de **CAPITAL SALUD**.

ARTICULO 2. Partes

Son partes de la Convención Colectiva de Trabajo, resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, de una parte el Sindicato Nacional de Trabajadores de Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado S.A.S, **SINTRACAPITAL**, organización sindical de Primer Grado y de Empresa con Personería Jurídica N° I - 025 del 7 de marzo de 2013; o la Persona Jurídica que en el futuro la sustituya y de la otra, **Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado S.A.S.**, o la Persona Natural o Jurídica que en el futuro la sustituya, por lo tanto y en adelante cuando se mencione al **SINDICATO**, se estará refiriendo al Sindicato Nacional de Trabajadores de Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado S.A.S, **SINTRACAPITAL**, y cuando se mencione a



EL EMPLEADOR, se entenderá que se refiere a **Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado S.A.S.**

ARTICULO 3. Beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo

Serán beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, todos los trabajadores al servicio de **EL EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 4. Normas favorables

Las disposiciones normativas de esta Convención Colectiva de Trabajo se considerarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normatividad concordante sobre la materia.

Como consecuencia de lo anterior queda definida que las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo son de obligatorio cumplimiento entre las partes, y de aquellos trabajadores que se beneficien de él.

ARTICULO 5.

Los acuerdos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, serán parte integral de los contratos individuales de trabajo de los actuales y futuros trabajadores. En el evento de sucederse cambio de razón social o de **EL EMPLEADOR** por cualquier circunstancia, el nuevo asumirá en su totalidad los compromisos establecidos en esta Convención.

ARTICULO 6. Continuidad y Progresividad.

Todos los artículos, párrafos, literales, incisos, numerales, etc. que no fueron denunciados total o parcialmente por **EL SINDICATO** y los definidos mediante laudos arbitrales y actas de arreglo directo, se incorporarán a la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 7. Principio de Favorabilidad

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.

ARTICULO 8. Vigencia

La Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de seis (6) meses contados a partir de la firma de esta, después de este periodo, su vigencia se renovará automáticamente según lo estipulado en la ley en caso de no ser denunciada por las partes.



ARTICULO 9. Respeto de los acuerdos.

EL EMPLEADOR respetará y garantizará los acuerdos que se obtengan en la presente Convención Colectiva de Trabajo y no desmejorará las condiciones pactadas, ni llevará a cabo ninguna acción que sea violatoria de ninguna de sus cláusulas.

CAPÍTULO II GARANTÍAS LABORALES Y SINDICALES

ARTÍCULO 10. Derecho de Asociación

EL EMPLEADOR y **EL SINDICATO** declaran que en acatamiento estricto de la Constitución Política de Colombia, la ley y los Tratados Internacionales de la OIT, respetarán el derecho de Libre Asociación, Sindicalización y Negociación Colectiva. En consecuencia, las partes se comprometen a que no habrá lugar a represalias, discriminaciones, coacciones, ni ofrecimientos de ninguna naturaleza para que los trabajadores(as) ejerzan o no, su derecho de asociación sindical.

Por su parte, los trabajadores(as) deberán dar estricto cumplimiento a sus deberes y obligaciones establecidos en el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, Código sustantivo de Trabajo y demás normatividad concordante sobre la materia.

ARTÍCULO 11. Reconocimiento y representación del SINDICATO

EL EMPLEADOR reconoce a **EL SINDICATO** como representante de sus afiliados o beneficiarios que trabajen al servicio de **EL EMPLEADOR**, para todos los efectos convencionales, laborales y legales.

ARTÍCULO 12. Protección derecho de asociación sindical

EL EMPLEADOR en ningún momento podrá otorgar de forma total o parcial mejores garantías de las que establezca la Convención Colectiva de Trabajo a alguno o algunos de sus trabajadores como incentivo para que no ingresen o se desafilien de **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO 13. Pactos Colectivos

EL EMPLEADOR se abstendrá de promover la suscripción de Pactos Colectivos con sus trabajadores, mientras tenga vida jurídica **EL SINDICATO**, dentro de la empresa.



ARTÍCULO 14. No represalias ni persecuciones a los miembros del sindicato

EL EMPLEADOR se compromete a no tomar represalias en contra de ninguno de los trabajadores sindicalizados, por la afiliación a **EL SINDICATO** o por el ejercicio de actividades propias de la organización sindical en todo el territorio nacional donde tenga presencia **EL EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 15. Permisos Sindicales

EL EMPLEADOR garantizará el libre derecho de asociación y con tal fin concederá a los delegados del sindicato y a los miembros de la organización sindical los siguientes permisos:

1. A los miembros de la seccional de **EL SINDICATO**, así como a los trabajadores que hagan parte el Comité de Reclamos, para atender asuntos administrativos de la Organización Sindical, cada mes por cinco (5) horas.
2. Para futuras negociaciones del Pliego de Peticiones, **EL EMPLEADOR** concederá permiso permanente remunerado durante la etapa de arreglo directo, hasta cinco (5) trabajadores que conformen la comisión negociadora designada por el **SINDICATO**.
3. Para actividades sindicales de la Junta Directiva Nacional un total de 40 horas mensuales para ser distribuidas entre sus miembros. Este permiso es válido para cada mes, sin ser acumulable mes tras mes.
4. A la Junta Directiva Nacional, para el desarrollo de sus actividades sindicales en cuatro (4) días al mes, para cada uno de sus integrantes. Este permiso es válido para cada mes, sin ser acumulable mes tras mes.
5. **EL EMPLEADOR** concederá a un máximo de cuatro (4) miembros de **EL SINDICATO**, un permiso de 5 días para la elaboración del Pliego de Peticiones.
6. **EL EMPLEADOR** otorgará un permiso por dos (2) días para los afiliados o delegados designados para asistir a cada una de las asambleas ordinarias o extraordinarias nacionales, seccionales y de comités de **EL SINDICATO**.
7. **EL EMPLEADOR** otorgará permisos de cuatro (4) días al mes, a un máximo de dos (2) miembros de **EL SINDICATO** para las reuniones programadas por la Federación o Confederación. Este permiso es válido para cada mes, sin ser acumulable mes tras mes.
8. **EL EMPLEADOR** otorgará permisos de cinco (5) días al mes por cada trabajador, a un máximo de seis (6) miembros de **EL SINDICATO**, a fin de que asistan a seminarios, congresos y capacitaciones. **EL SINDICATO**

deberá notificar a la empresa con por lo menos tres (3) días hábiles de antelación sobre este permiso, para que este derecho se haga efectivo de manera inmediata. Este permiso es válido para cada mes, sin ser acumulable mes tras mes.

PARÁGRAFO 1°: Todos los permisos sindicales serán remunerados con el salario básico del trabajador más los beneficios no salariales. Los permisos sindicales podrán ser tomados simultáneamente para cada uno de los numerales.

PARÁGRAFO 2°: Bastará con la comunicación por escrito, con cinco (5) días de antelación de la Presidencia o Secretaría General de **EL SINDICATO**, notificando cuándo y quienes saldrán a permiso sindical para que este derecho se haga efectivo de manera inmediata, excepto en casos de fuerza mayor en donde se notificará al **EMPLEADOR** a la mayor brevedad. En el caso del numeral 8 la notificación se hará por lo menos con tres (3) días hábiles de antelación para que este derecho se haga efectivo de manera inmediata.

PARÁGRAFO 3°: Para asistir a la Asamblea Nacional extraordinaria de **EL SINDICATO**, previa convocatoria de la organización sindical, se notificará a **EL EMPLEADOR** con no menos de dos (2) días hábiles de anticipación, para que este derecho se haga efectivo de manera inmediata.

ARTICULO 16. Carteleras Sindicales

EL EMPLEADOR asignará un espacio físico en las sedes administrativas y puntos de atención al usuario (PAU) para que el **SINDICATO**, pueda colocar una cartelera de uso exclusivo en los espacios de la cafetería o aledaños a la misma, en un tamaño máximo de 1 mt por 0,80 mt, en la cual solo se publicará información relacionada con la actividad sindical. Para el uso de las carteleras se debe tener en cuenta el buen uso del lenguaje y la autonomía del **SINDICATO**.

ARTICULO 17. Publicación

EL EMPLEADOR entregará al **SINDICATO** para su libre distribución 1200 folletos tipo cartilla de la Convención Colectiva de Trabajo y sus anexos dentro de los treinta (30) días calendario posterior a su firma, según diseño acordado entre las partes.



ARTICULO 18. Fueros Sindicales

EL EMPLEADOR reconocerá y garantizará fuero sindical a todos los integrantes de **EL SINDICATO** que sean elegidos en la Junta Directiva Nacional, de Subdirectiva Seccional, de Comité Seccional, de Comités Ejecutivos u órganos de dirección de las Federaciones o Confederaciones a las que se encuentre afiliado **EL SINDICATO**. Así mismo a quienes sean nombrados en la Comisión de Reclamos estatutaria de **EL SINDICATO**.

ARTICULO 19. Espacios de reunión y comunicación

EL EMPLEADOR se compromete a que dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, asignará en cada una de las Sedes de **EL EMPLEADOR** un espacio exclusivo para que **EL SINDICATO** brinde información a todos los trabajadores. Adicionalmente, **EL EMPLEADOR** asignará los auditorios con los que cuente para la realización de las reuniones de los afiliados a **EL SINDICATO**; en cuyo caso, **EL SINDICATO** coordinará dichas reuniones con las personas encargadas del manejo de los auditorios, de acuerdo a la disponibilidad de los mismos y **EL EMPLEADOR** otorgará un espacio en la intranet de la empresa para uso exclusivo del **SINDICATO**.

ARTICULO 20. Información a el SINDICATO

EL EMPLEADOR entregará mensualmente al **SINDICATO**, la siguiente Información:

1. Copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento de la cuota sindical de afiliados y beneficiarios de Convención Colectiva.
2. Reporte de los beneficios convencionales entregados y a cuáles trabajadores se les otorgaron.
3. Indicadores de rotación laboral de los trabajadores afiliados al **SINDICATO**.
4. Listado con el número de trabajadores sindicalizados que fueron pensionados y a partir de qué periodo.
5. Listado con el número de trabajadores llamados a descargos y sancionados.
6. Informe de la relación de las novedades en aspectos laborales tales como traslados, vacaciones y ascensos
7. Informe del número de las acciones individuales y/o grupales que la compañía ha realizado para la prevención del acoso laboral de manera bimensual.



ARTÍCULO 21. Auxilio Sindical

EL EMPLEADOR pagará un aporte económico mensual equivalente a uno y medio (1,5) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el funcionamiento de **EL SINDICATO**, los cuales se girarán de manera mensual a la cuenta que sea notificada por parte de **EL SINDICATO** a partir de la firma de la convención colectiva. Este pago se realizará en los primeros diez (10) días hábiles del mes vencido.

ARTÍCULO 22. Comité de Relaciones laborales y de Seguimiento a la Convención Colectiva.

EL EMPLEADOR junto con **EL SINDICATO** conformarán un Comité el cual estará integrado por tres (03) representantes de **EL EMPLEADOR** y tres (03) representantes de **EL SINDICATO**. Este comité sesionará de manera mensual, escogiendo de común acuerdo la fecha y el lugar de reunión.

PARÁGRAFO: El Comité de seguimiento se instalará un (1) mes después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 23. Participación en la Inducción.

EL EMPLEADOR permitirá a **EL SINDICATO** realizar una inducción de bienvenida al personal nuevo o participar en la inducción que programe la empresa al personal que ingrese a laborar a la entidad por un tiempo no menor de 30 minutos con el fin de realizar la presentación del mismo, así como un tiempo igual en la reinducción.

CAPITULO III

ARTICULO 24. Respeto y trato digno a los trabajadores

Los Directivas de **EL EMPLEADOR** y sus trabajadores sindicalizados llevarán las relaciones laborales bajo condiciones dignas y justas, respetando la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. **EL EMPLEADOR, EL SINDICATO**, la Gerencia General y sus Directivas, en apoyo con el Comité de Convivencia Laboral que se creará para el efecto darán cumplimiento de lo establecido en la ley 1010 de 2006 y demás normatividad concordante sobre la materia.



ARTICULO 25. Caducidad de las sanciones disciplinarias

En caso de aplicar una sanción o llamado de atención a un trabajador, dicha sanción o suspensión tendrá una vigencia no mayor a nueve (9) meses a partir de la notificación de la medida disciplinaria para presentarse, participar y aplicar a las convocatorias internas, mixtas o ascensos.

ARTICULO 26. Condiciones en áreas laborales

EL EMPLEADOR brindará y garantizará todas las condiciones de infraestructura, dotación, logística y salud ocupacional a todos los trabajadores, para lograr el correcto desempeño de sus funciones y para la prevención de futuras enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 27. No Desmejoramiento De Condiciones Laborales Actuales

EL EMPLEADOR se compromete a no desmejorar ninguna de las condiciones laborales que tengan los trabajadores, conservando los aportes y beneficios extralegales que actualmente tienen todos los trabajadores contratados por **EL EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 28. Ascensos

EL EMPLEADOR deberá tener en cuenta en primer orden al momento de vincular en nuevos cargos o efectuar ascensos, a los trabajadores con contrato vigente con **EL EMPLEADOR** y que cumplan con el perfil establecido en el manual de funciones en el cargo a proveer.

ARTÍCULO 29. Traslados

EL EMPLEADOR podrá realizar traslados de los trabajadores cumpliendo con la normatividad legal vigente, previa concertación con el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente artículo aplicará únicamente para traslados individuales.

ARTÍCULO 30. Indemnización por terminación del contrato sin justa causa

Cuando **EL EMPLEADOR**, de por terminado sin justa causa el contrato de trabajo de cualquiera de sus trabajadores cobijados por la presente convención pagará como indemnización, además del monto que por ley le corresponda y sobre el valor del mismo, un quince por ciento (15%) adicional.

ARTÍCULO 31. Pago de primas semestrales

EL EMPLEADOR pagará la prima legal de servicios a más tardar el 25 de junio y 30 de noviembre de cada anualidad.

ARTÍCULO 32. Personal mínimo

EL EMPLEADOR deberá proveer el personal necesario para suplir a los trabajadores que se encuentren en cualquier ausencia laboral superior a 15 días hábiles. Así como suplir los cargos vacantes en un tiempo no mayor a dos meses, contados desde la fecha en que se notifica la requisición a la Dirección de Talento Humano por parte del Director, Jefes de Oficina o Coordinadores del área.

ARTÍCULO 33. Convenio con entidades educativas

EL EMPLEADOR gestionará a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, convenios con entidades educativas que otorguen descuentos en la matrícula, valor del semestre y/o becas a los trabajadores.

ARTÍCULO 34. Programas de formación y capacitación a los empleados

EL EMPLEADOR desarrollará con el apoyo de diferentes entidades, el Plan Anual de Capacitación, que propenda por la profesionalización de los trabajadores en su respectiva labor y el mejoramiento del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El **SINDICATO** podrá proponer programas de capacitación para ser adoptados por el **EMPLEADOR**.

CAPITULO IV

ARTÍCULO 35. Días adicionales de vacaciones

EL EMPLEADOR otorgará a sus trabajadores(as) que entren a disfrutar de vacaciones, un (1) día adicional de vacaciones remunerado por cada cinco (5) años laborados en la misma, y durante dicho quinquenio así:

- a) De 5 años y un día a 10 años, un (1) día adicional a los quince (15) días legales, durante cada año.
- b) De 10 años y un día a 15 años, dos (2) días adicionales a los quince (15) días legales, durante cada año.



- c) De 15 años y un día a 20 años, tres (3) días adicionales a los quince (15) días legales, durante cada año.

Y así sucesivamente, cada intervalo de cinco (5) años, y durante el mismo, en las condiciones análogas anteriores. La prestación se otorgará en tiempo y no podrá ser canjeada por dinero.

ARTÍCULO 36. Bonificación por antigüedad

EL EMPLEADOR concederá las siguientes bonificaciones especiales de antigüedad no salariales, en dinero:

- a) A quien cumpla cinco (5) años de servicios continuos, una bonificación no salarial en dinero equivalente a cinco (5) días de salario más beneficios no salariales correspondientes.
- b) A quien cumpla diez (10) años de servicios continuos, una bonificación no salarial en dinero equivalente a diez (10) días de salario más beneficios no salariales correspondientes.
- c) A quien cumpla quince (15) Años de servicios continuos, una bonificación no salarial en dinero equivalente a quince (15) días de salario más beneficios no salariales correspondientes.
- d) A quien cumpla veinte (20) años de servicios continuos, una bonificación no salarial en dinero equivalente a veinte (20) días de salario más beneficios no salariales correspondientes.
- e) A quien cumpla veinticinco (25) años de servicios continuos, una bonificación no salarial en dinero equivalente a veinticinco (25) días de salario más beneficios no salariales correspondientes.

Y así sucesivamente, al cumplimiento de cada quinquenio en las condiciones análogas anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este beneficio se pagará cada seis meses por el valor correspondiente entre cada quinquenio, a más tardar en los meses de junio y diciembre de cada semestre correspondiente o si finaliza el contrato del trabajador, antes de finalizar el semestre, se pagará la bonificación correspondiente dentro de la liquidación del trabajador.

ARTÍCULO 37. Incremento Salarial

EL EMPLEADOR incrementará el salario de sus trabajadores a partir del primero de enero de cada año, con lo más favorable que se establezca entre



- El porcentaje del aumento al Sector Central Nacional o a
- El del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá o
- El del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente o
- El Índice de Precios al Consumidor (IPC)

en cada anualidad.

PARÁGRAFO PRIMERO: El incremento aplicará a partir del primero de enero del año 2023.

ARTÍCULO 38. Bonificación Especial

EL EMPLEADOR, reconocerá y pagará a todos los trabajadores, una bonificación especial anual no salarial por una suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, pagadero: el 50% en el mes de marzo y el otro 50% en el mes de octubre.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para tener derecho a este beneficio, el trabajador debe haber prestado sus servicios para el **EMPLEADOR** mínimo 36 días calendario en el semestre.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de terminación del contrato antes de la fecha del pago de la bonificación especial, este beneficio se pagará dentro de la liquidación del trabajador a que haya lugar.

ARTÍCULO 39. Prima de vacaciones

EL EMPLEADOR concederá una prima de vacaciones correspondiente a 07 días del salario básico más beneficios no salariales del TRABAJADOR no constitutivo de salario.

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago se realizará con ocasión al disfrute de las vacaciones y no aplica en vacaciones en dinero ni en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El pago se realizará proporcionalmente a los días de disfrute de las vacaciones y se realizará junto con las vacaciones.

PARÁGRAFO TERCERO: El auxilio se pagará para las vacaciones causadas a partir del 01 de marzo del año 2023 en adelante.



PARÁGRAFO CUARTO: A partir del 01 de marzo del año 2024 la prima de vacaciones corresponderá a 15 días del salario básico más beneficios no salariales del TRABAJADOR no constitutivo de salario y en adelante.

ARTÍCULO 40. Igual trabajo igual remuneración

EL EMPLEADOR se compromete en un término no mayor a 30 días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, a iniciar el proceso y estudio para la unificación de los salarios. Realizará dicha unificación salarial una vez sea aprobado por la junta directiva del **EMPLEADOR**, de manera que se garantice el derecho de igualdad a todos los trabajadores.

CAPITULO V

ARTÍCULO 41. Permiso remunerado de cumpleaños

EL EMPLEADOR reconocerá por el día de cumpleaños de cada trabajador, un (1) día laboral de permiso remunerado con base en el salario asignado y los beneficios no salariales correspondientes, el cual podrá ser disfrutado el mismo mes de cumpleaños o dentro del mes anterior o posterior del mes de cumpleaños, previa concertación con el jefe inmediato.

ARTÍCULO 42. Permiso remunerado de matrimonio

EL EMPLEADOR otorgará al trabajador (a) que contraiga matrimonio religioso o civil, cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado los cuales deben disfrutar de manera continua a la fecha de matrimonio o antes de este, previa solicitud que deberá presentarse con anticipación de quince (15) días hábiles, a su jefe inmediato. Los días concedidos se otorgarán en tiempo y no podrán ser cancelados en dinero.

ARTÍCULO 43. Libranza

De conformidad con lo establecido en la Ley 1527 de 2012, **EL EMPLEADOR** permitirá sin autorización previa que sus trabajadores(as) soliciten crédito a través de libranza o descuento directo del pago de la nómina, en cualquiera de las entidades financieras autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia o quien haga sus veces y que presten dicho servicio, cumpliendo en todo caso, los límites de descuento salarial y demás preceptos laborales establecidos en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los descuentos autorizados por el trabajador con destino a cooperativas, fondos de empleados o demás entidades financieras, deben ser pagados a la respectiva entidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 1527 de 2012.

PARÁGRAFO SEGUNDO: EI EMPLEADOR fomentará convenios con entidades financieras buscando mejores condiciones crediticias para los trabajadores.

ARTÍCULO 44. Exámenes preventivos de salud

EL EMPLEADOR garantizará a todos los trabajadores la práctica de los exámenes periódicos laborales y los que deriven de estos establecidos en la ley. Dichos exámenes serán programados por el área de Recursos Humanos con la coordinación del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para realizarlos dentro del programa anual de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 45. Pago de incapacidades

Previo endoso a favor de la empresa de las incapacidades y prórrogas otorgadas por la Empresa Promotora de Salud correspondiente y cualquiera que sea su duración, **LA EMPRESA** reconocerá la totalidad del salario más beneficios que le corresponda al trabajador, siempre y cuando la incapacidad, sea hospitalaria, o ambulatoria derivada de intervención quirúrgica.

La **EMPRESA** cobrará a la Empresa Promotora de Salud el valor correspondiente y lo apropiará para recuperar los anticipos efectuados.

ARTÍCULO 46. Entrega de documentos

A solicitud del trabajador, **EL EMPLEADOR** entregará de forma física o digital, los documentos que reposen en su hoja de vida, tales como:

1. Copia del contrato de trabajo.
2. Copia de los formatos de afiliación a la seguridad social integral.
3. Copia del certificado médico de ingreso a la empresa.
4. Certificados laborales en original
5. A la terminación del contrato de trabajo, se entregará copia de los documentos personales que se hayan entregado con la hoja de vida del trabajador.



ARTÍCULO 47. Dotación

EL EMPLEADOR suministrará el vestido y calzado a quienes tengan derecho al mismo, conforme a lo establecido en la ley, según lo requiera la labor o el sitio donde se ejecute el trabajo. De igual forma, garantizará las dotaciones especializadas para los cargos que así lo requieran, de conformidad con lo establecido en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 48. Aprendices SENA

Como quiera que la Ley 789 permite a **EL EMPLEADOR**, escoger los aprendices del SENA, que debe contratar en cumplimiento de tal Ley, éste contratará preferentemente a los hijos de los trabajadores que hagan dicha solicitud y que se encuentren en igualdad de condiciones con los aspirantes externos que puedan ser contratados como aprendices.

ARTÍCULO 49. Vacaciones de los trabajadores

EI EMPLEADOR se compromete a concertar con el TRABAJADOR, la fecha para el disfrute de sus vacaciones, así como permitir dividir las mismas en máximo dos tiempos por periodo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el trabajador presentará dos o más periodos acumulados de vacaciones se dará prioridad al trabajador en la programación para tal fin.

ARTÍCULO 50. Descansos decembrinos y de semana santa

EL EMPLEADOR concederá un permiso remunerado, correspondiente a la tarde del miércoles santo de todos los años. **EI EMPLEADOR** otorgará

- La tarde del día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre de cada año, o,
- El día 24 de diciembre y la tarde del 31 de diciembre de cada año.

Cuando estas fechas caigan en fin de semana el beneficio se trasladará al día hábil anterior o posterior de la fecha, previa concertación con el jefe inmediato de las fechas a tomar.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el caso de los trabajadores de las áreas de Referencia y Contrarreferencia y Call Center, concertarán estos descansos con el jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores que se encuentren en vacaciones en dichos días, podrán disfrutar, una vez se reintegren, a título de permiso remunerado, o adicionados sin solución de continuidad, al período de vacaciones que se tome.



ARTÍCULO 51. Permiso remunerado por muerte de familiares

EL EMPLEADOR reconocerá a sus trabajadores un permiso remunerado de un (1) día hábil, el cual se entenderá en adición a los de ley, sobre el sueldo más beneficios no salariales, por fallecimiento debidamente comprobado de las siguientes personas:

- a) El cónyuge o compañero (a) permanente, demostrando la convivencia actual.
- b) Familiares hasta segundo grado de consanguinidad ascendente, descendente y primer grado colateral.
- c) Familiares hasta primer grado civil.

PARÁGRAFO PRIMERO: Este permiso se otorgará inmediatamente ocurra el hecho; sin embargo, el trabajador presentará los documentos probatorios en un término no mayor a quince (15) días hábiles.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando el trabajador requiera un desplazamiento a su ciudad de origen o alguna situación en particular que requiera más tiempo, se concederán los días necesarios de manera razonable a la situación particular presentada.

ARTÍCULO 52. Permiso especial bimestral

EL EMPLEADOR otorgará a sus trabajadores cuatro (4) horas remuneradas cada bimestre, no acumulables para realizar diligencias de tipo personal. Para que se otorgue este permiso, no es necesario que el trabajador exponga las razones de su solicitud.

ARTÍCULO 53. Permiso remunerado por nacimiento y adopción

EL EMPLEADOR concederá a los trabajadores que se conviertan en madres y/o padres dos (2) semanas de permiso remunerado, el cual se entenderá en adición a los establecidos por la Ley, pagaderos sobre el salario básico más los beneficios no salariales correspondientes inmediatamente ocurra el nacimiento y/o adopción legal de cada uno de los hijos.

ARTÍCULO 54. Permiso para asistir a ceremonias de grado

Cuando un trabajador, sus padres, cónyuge o compañera (o) permanente o alguno de sus hijos registrados, se gradúen de bachiller, técnico, tecnólogo, profesional en la modalidad de pregrado, posgrado o magister, **EL EMPLEADOR** le concederá un



permiso remunerado de un día hábil de trabajo el cual debe tomar en la fecha de la ceremonia.

ARTÍCULO 55. Permiso por hospitalización y cirugía

Cuando un miembro del grupo familiar del trabajador sea intervenido quirúrgicamente que conlleve una hospitalización por veinticuatro (24) horas o más; o cuando sea hospitalizado de forma ambulatoria y/u hospitalaria, por dos días o más, y se requiera de la presencia inmediata del empleado, **EL EMPLEADOR** podrá conceder un permiso remunerado de hasta tres (3) días adicional a lo que por ley y jurisprudencia se tendría derecho, previa solicitud del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador deberá comprobar dentro de los tres (3) días posteriores a la finalización del permiso otorgado por **EL EMPLEADOR** la calamidad correspondiente. Para los efectos de este beneficio, se entiende como grupo familiar del trabajador sus padres, esposa o compañera permanente o sus hijos, suegros, abuelos, hermanos, acreditados ante **EL EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 56. Plan Exequial

A más tardar dentro de los siguientes (30) treinta días de la firma de la convención **EL EMPLEADOR** contratará y pagará un plan exequial funerario para todos sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si el trabajador es soltero: será titular más sus beneficiarios conformados por padres, hermanos y una mascota.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador es casado: será titular más sus beneficiarios conformados por padres, hijos, cónyuge o compañero permanente y una mascota.

PARÁGRAFO TERCERO: El plan de la póliza exequial vigente, se anexará a la convención vigente a la firma de esta como parte integral de la misma.

ARTÍCULO 57. Lactancia

EL EMPLEADOR concertará con la madre trabajadora la hora de lactancia y ajustará el horario a lo pactado entre las partes. Adicionalmente, adecuará en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que sus trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral, garantizando las condiciones para la

extracción y la conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de salubridad.

ARTÍCULO 58. Seguro de Vida

EL EMPLEADOR tendrá un tiempo máximo de 30 días calendario contados a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo, para formalizar el seguro de vida que cubre el amparo en evento de muerte, incapacidad total y permanente, enfermedades graves, auxilio funerario. Este seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que haya designado el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: La afiliación, inclusión, requisitos, exclusiones o cualquier otra eventualidad estará sujeta a los requisitos de la normatividad legal vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La propuesta comercial y demás documentos que hagan parte del seguro de vida se anexaran en la presente convención colectiva.

PARÁGRAFO TERCERO: EI EMPLEADOR renegociará el monto asegurado cada año en la renovación de la póliza con la posibilidad de incrementar el valor.

ARTÍCULO 59. Programas de formación, recreación, cultura y deporte

EL EMPLEADOR organizará 2 horas semanales dentro de la jornada laboral conforme a la normatividad legal vigente para dedicarlos al sano esparcimiento, en actividades de formación, recreación, cultura y deporte. Lo anterior se podrá realizar con el apoyo de las diferentes entidades como SENA, Caja de Compensación Familiar, ARL y otros. El **SINDICATO** podrá proponer actividades para el desarrollo de estos programas para ser evaluados por el **EMPLEADOR**.

ARTÍCULO 60. Actividades recreativas, culturales o deportivas

EL EMPLEADOR como mecanismo de integración dentro de la jornada laboral, promoverá el desarrollo de actividades recreativas, culturales o deportivas para sus trabajadores, programando dos (2) jornadas al año adicionales a las de ley.

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los veinte (20) días del mes de junio del año 2023 siendo las 09:30AM en dos ejemplares del mismo tenor.



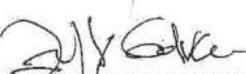
POR LA EMPRESA,



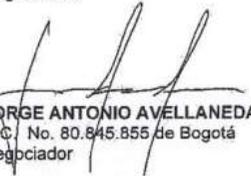
OMAR BENIGNO PERILLA BALLESTEROS
 C.C. No. 79.347.284 de Bogotá
 Negociador



SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ
 C.C. No. 51.735.282 de Bogotá
 Negociadora



ZULY VANESSA GALVAN MORENO
 C.C. No. 1.064.988.674 de Cereté
 Negociadora



JORGE ANTONIO AVELLANEDA P.
 C.C. No. 80.845.855 de Bogotá
 Negociador

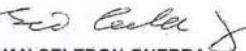
POR SINTRACAPITAL,



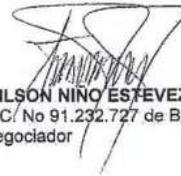
ANYELINE ESCOBAR ARIZA
 C.C. No. 52.176.324 de Bogotá
 Negociadora



DAHIANA CAROLINA RAMÍREZ G.
 C.C. No. 53.089.981 de Bogotá
 Negociadora



IVAN CELEDON GUERRA
 C.C. No. 85.449.210 de Santa Marta
 Negociador



WILSON NIÑO ESTEVEZ
 C.C. No. 91.232.727 de Bucaramanga
 Negociador



GABRIEL PÉREZ PUÑTES
 C.C. No. 79.387.937 de Bogotá
 Asesor de la CGT