

Sintrametro

Sindicato de Trabajadores del Sistema
de Transporte Masivo del Valle de Aburrá



Pliego de Peticiones 2013

Somos tu sindicato



¡AFÍLIATE!

Toma el camino de la estabilidad laboral

Ninguno de nosotros es más importante Que el resto de nosotros.

RayKroc

Partiendo de esta premisa podemos visualizarnos en un enfoque en el que cada uno desde la función que hace se merece el reconocimiento y la gratitud por sacar adelante un sistema que socialmente es reconocido como el patrimonio y el orgullo de toda una región.

En la empresa somos un grupo de trabajadores en el que la discriminación no tiene cabida, donde cada quien cumple con su trabajo de una forma efectiva, es capaz de darle valor agregado a su misión y por ende se verá reflejado en la satisfacción y aprecio que la comunidad siente por nuestra institución. Los premios, reconocimientos públicos y sondeos de satisfacción ciudadana son el fruto de un trabajo conjunto, que se materializa en la prestación de un servicio, que deja su huella en la calidad de vida de los habitantes del Área Metropolitana, la región, el país y el mundo.

Si todos somos los que aportamos al crecimiento y posicionamiento de la entidad como modelo corporativo, es de entenderse que habrá un equilibrio entre las áreas de la empresa que haga sentir la importancia de la labor de cada servidor.

La presente convención promueve canales de diálogo y contacto directo entre los trabajadores en todos sus niveles y la dirección de la empresa. En este sentido los problemas laborales existentes y que puedan surgir serán solucionados a través del dialogo y la negociación entre la empresa y los trabajadores, logrando lo que se denomina trabajo decente, el cual se resume en las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y



protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato. En este sentido la convención colectiva resultante de este proceso se propone darle salida a través del diálogo social a los siguientes criterios: El respeto por el ser humano es un derecho innegociable.

- Reconocimiento de la organización sindical y la creación de espacios de diálogo social
- El reconocimiento al debido proceso como garantía constitucional en la actuación administrativa
- Relaciones contractuales de acuerdo con la denominación legal de la empresa
- Respeto a la libertad sindical
- Equidad salarial
- Mejoramiento y creación de políticas de bienestar social para los trabajadores y sus familias
- Salud en el trabajo
- Reconocimiento del valor social del trabajo como fundamento de un proyecto de vida.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA promueve en la sociedad el diálogo social útil, y afirma que para que este sea realidad es indispensable el reconocimiento de la legitimidad y autonomía de las organizaciones sindicales y de los derechos laborales. Así mismo reconoce que es necesario contar con una ética empresarial basada en la responsabilidad social y laboral. La EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA (en adelante

la EMPRESA) y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA . (En adelante SINTRAMETRO), reiteran como mecanismo para el logro del DIALOGO SOCIAL, el reconocimiento y respeto a la libertad sindical y a los derechos laborales. De igual manera La EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA y SINTRAMETRO se comprometen a construir mecanismos que afiancen a nuestra empresa como una organización de categoría mundial, socialmente comprometida y laboralmente responsable mediante un proceso permanente de diálogo que mejore las condiciones de los trabajadores y garantice la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

La EMPRESA adopta como marco ético y normativo para la regulación de las relaciones laborales, la del trabajo decente, en los términos y contenidos que la OIT ha establecido. De igual manera acoge y reconoce la aplicación de los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.

La EMPRESA y SINTRAMETRO, se comprometen al cumplimiento de los siguientes principios:

1. Libertad de asociación y negociación colectiva: La empresa reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la Constitución y la Ley, y a la protección de los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo contra cualquier acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.
2. Prohibición del Trabajo Forzado: En la Empresa no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo bajo amenaza de ser sancionada en caso de no hacerlo.
3. Prohibición del Trabajo Infantil: En la Empresa se respeta la oportunidad de los niños a desarrollarse física y mentalmente en todo su potencial; por lo tanto, no contratará bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.



La presente Convención Colectiva se regirá por los siguientes
Artículos:

CAPITULO PRIMERO

EL RESPETO POR EL SER HUMANO ES UN DERECHO INNEGOCIABLE

Artículo 1. Dignidad: La EMPRESA se compromete a respetar la dignidad de todos sus trabajadores. La dignidad será un derecho innegociable por parte del empleador, quien deberá garantizar las sanciones respectivas para dicha falta.

Este compromiso se fundamenta en el artículo 53 de la Constitución Política colombiana el cual preceptúa: "La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", Ley 1010 de 2006 sobre el "acoso laboral" y bajo sentencia de la Corte Constitucional C-299/98 que consagra: "CONTRATO DE TRABAJO-RESPETO Y LEALTAD MUTUOS. El contrato de trabajo presupone, además del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador, entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador, con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad. Tanto los trabajadores como los patronos deben observar siempre, en sus relaciones laborales, comportamientos en los que prime el respeto mutuo. Igualmente, los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros, de manera que se desarrollen y ejecuten las labores contratadas en armonía y paz, de lo contrario, no sólo se verían afectados los intereses de la empresa sino todo el personal que allí labora".

Artículo 2. Sanciones: Al funcionario que atente contra la dignidad de cualquier trabajador de la empresa se le denunciará al área de desempeño humano, donde se evaluará su conducta,

que en caso de ser reiterativa conllevará a un proceso disciplinario y a las instancias a que hubiere lugar.

CAPITULO SEGUNDO

RECONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

Artículo 3. Reconocimiento de la organización sindical: La Empresa reconoce a SINTRAMETRO como la organización sindical representante de sus trabajadoras y trabajadores sindicalizados, y por ello respetará los derechos y garantías propias del Sindicato consagradas en la Constitución y la Ley, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento dentro del marco legal, y se obliga a no promover prácticas antisindicales y a respetar el derecho de asociación sindical.

En caso dado de que la Empresa llegara a cambiar de razón social sin variar su estructura orgánica y sin perder su autonomía, continuará reconociendo al sindicato como vocero y representante de los trabajadores.

Ni la junta directiva de la Empresa, ni sus miembros en particular, ni los empleados que conforman el personal directivo y administrativo coaccionará a los trabajadores y empleados para que no pertenezcan a la organización sindical, para que se retiren de ella, o para que no busquen su asesoría y apoyo. De igual forma SINTRAMETRO se abstendrá de realizar presiones indebidas o por fuera de la ley a todos aquellos que por mera liberalidad, hubiesen tomado la determinación de no hacer parte del sindicato.

PARÁGRAFO 1. FUERO SINDICAL. La Empresa se compromete a reconocer fuero sindical a los directivos del sindicato y a los miembros de la comisión de quejas y reclamos por doce (12) meses después de dejar el cargo como directivos o como miembros de la comisión de quejas y reclamos.

PARÁGRAFO 2. A los miembros de la junta directiva del sindicato, inscritos en el registro sindical, que fallezcan en razón de



sus actividades sindicales, la empresa le reconocerá a su beneficiarios, por una sola vez, un auxilio adicional a cualquier otro que legalmente le corresponda, equivalente a quinientos (500) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

PARÁGRAFO 3. La Empresa no tomará represalia alguna contra los trabajadores y empleados, por razón de sus vinculaciones sindicales, políticas, de raza o credo religioso.

Artículo 4. Sustitución Patronal: En caso de que la Empresa por cualquier motivo cambie de razón social o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada o arrendada y como consecuencia de lo anterior, sus instalaciones pasen a persona (s) o natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la (s) actual (es), sus trabajadores y el Sindicato continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales ya existentes.

Artículo 5. Garantías de negociación: La Empresa no celebrará pactos colectivos con ningún otro grupo o grupos de trabajadores, aunque aquél o éstos hayan renunciado a pertenecer al sindicato. Por tanto, para los casos de negociaciones y conflictos colectivos, sólo se entenderá con el sindicato.

Las partes se comprometen a negociar únicamente el pliego de peticiones presentado por el sindicato y su discusión se hará en orden de presentación, tal como está; en caso contrario los puntos no acordados serán discutidos en las siguientes reuniones.

La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a los miembros de la comisión negociadora del pliego de Peticiones nombrada por la asamblea general de delegados, durante las etapas de negociación hasta quedar solucionado el conflicto. Estos permisos seguirán vigentes para las próximas negociaciones. La remuneración será igual al salario promedio devengado durante los últimos tres (3) meses anteriores a la presentación del pliego.

La Empresa se compromete a no ejercer ningún acto de represalia contra el sindicato y sus trabajadores durante la negociación. Dado que con la presentación del presente pliego de peticiones, se abre un conflicto colectivo.

La Empresa no despedirá a ningún trabajador, mientras se esté en las etapas de negociación, siempre y cuando no incurra en justa causa para ello. Igualmente la empresa respetará y garantizará las convocatorias que realice el sindicato para el desarrollo de asambleas generales o reuniones que deba realizar el sindicato durante la negociación colectiva.

PARÁGRAFO 1. La Empresa concederá permisos sindicales remunerados a tres (3) miembros de la comisión redactora del pliego de peticiones que hubieren sido nombrados por la asamblea de delegados del sindicato. Estos permisos serán una (1) vez por semana a cada uno de ellos, dos (2) meses antes del vencimiento del termino de vigencia de la convención.

Artículo 6. Espacios de diálogo social en la Empresa: Conforme a los principios indicados en esta Convención se acuerda lo siguiente:

- a. La Empresa reconocerá a la Junta Directiva de Sintrametro En desarrollo de lo anterior, la EMPRESA y SINTRAMETRO sostendrán a partir del 30 de agosto de 2013 una (1) reunión trimestral con la persona que designe la Organización en tanto sea de dirección, manejo y confianza de la Gerencia General y hasta con dos (2) representantes que designe SINTRAMETRO de su Junta Directiva. De igual manera se acuerda una (1) reunión trimestral entre el responsable del área de Desempeño Humano o su delegado y dos miembros de la Junta Directiva de SINTRAMETRO, previa agenda acordada entre las partes.
- b. Los miembros del sindicato podrán entregar información verbal y escrita a sus afiliados en los sitios y horarios que considere pertinente.

Artículo 7. Vigencia y ámbito de aplicación

7.1 Vigencia: La presente convención tendrá una vigencia de un (1) año, contados a partir de del 1º de Enero de 2013 y hasta el 31 de Diciembre de 2013, en todos sus aspectos.



7.2 Ámbito de aplicación: Esta convención colectiva de trabajo regirá para todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que puedan beneficiarse de ella en los términos de la Ley.

PARÁGRAFO: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Artículo 8. Vigencia de normas anteriores e interpretaciones: Las reglamentaciones internas de la Empresa como circulares, decretos, resoluciones, actos administrativos que beneficien al trabajador, o actas de Junta Directiva de la Empresa y las que surjan a futuro, reglamentos internos de trabajo que en todo o en parte beneficien al trabajador y no sufran modificación en sentido de desmejoramiento mediante la Convención Colectiva resultante del Pliego de Peticiones, se considerarán parte de este convenio laboral. Si sucediere el caso de que alguna prestación o derecho actualmente vigente beneficiará al trabajador y Sindicato en forma o cuantía superior a la similar consignada en la Convención Colectiva de Trabajo, quedará rigiendo y será de forzosa aplicación aquella que sea más favorable al trabajador y al Sindicato.

En los casos en que se presente conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de normas vigentes de trabajo como de esta Convención, prevalecerá la más favorable a los trabajadores y al Sindicato y la norma adoptada se aplicará en su integridad. Continuará vigente la costumbre que beneficie a los trabajadores y al Sindicato.

PARÁGRAFO: La Empresa aumentará los viajes beneficio de la tarjeta cívica a sus servidores de 42 viajes a 120 viajes mensuales.

Artículo 9. Permisos para eventos sindicales: Por cada año de vigencia de la convención, se concederán cinco (5) permisos remunerados para asistir a Asambleas, Conferencias, Capacitaciones, Congresos y Comisiones Sindicales, fuera y dentro del área Metropolitana, de acuerdo a la reglamentación de dichos

eventos, a cinco (5) trabajadores que designe la junta directiva del Sindicato, por un máximo de 10 días.

Artículo 10. Fundamentos de hecho y de derecho: La presente Convención Colectiva de trabajo se aplicará conforme a lo estipulado en la legislación Colombiana, la Constitución Nacional y los Convenios Internacionales del Trabajo establecidos por la OIT y ratificados por Colombia. En caso de presentarse un conflicto en la aplicación de disposiciones legales o colectivas se aplicará la más favorable al trabajador en su integridad.

Artículo 11. Comisión de Quejas y Reclamos: La Comisión de Quejas y Reclamos, además de las funciones de ley, será el espacio de diálogo sobre reclamaciones relacionadas con la aplicación de la Convención Colectiva. **Artículo 12. No represalias:** La Empresa se abstendrá de ejercer cualquier acto de represalias contra los trabajadores que hayan participado directa o indirectamente en el conflicto suscitado por la presentación del pliego de peticiones.

En caso de violación de la presente norma, los despidos o sanciones allí impuestas serán nulos, asumiendo la Empresa el reintegro de los trabajadores y la restitución de los salarios y prestaciones dejados de percibir por efectos de la sanción.

CAPITULO TERCERO

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 13. Presunción de inocencia: La Empresa aplicará la presunción de inocencia que se encuentra reconocida en el artículo 29 inciso 4º de la Constitución Política Colombiana, mandato por el cual: "Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado culpable" no admite excepción alguna e impone como obligación la práctica de un debido proceso.

La persona que sea llamada a un proceso disciplinario, podrá contar con el acompañamiento de dos personas del Sindicato si así lo solicita como veedores del debido proceso.



Artículo 14. Procedimiento disciplinario: Los procesos disciplinarios en la empresa se regirán por la ley 734 de 2002 y la garantía del debido proceso constitucional. Lo anterior, sin perjuicio del poder preferente establecido en la ley disciplinaria.

Se dará aplicación a los siguientes derechos consagrados en la ley disciplinaria:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para la respectiva función. 2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca la empresa, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones convencionales vigentes. 6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley y en la convención. 7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas. 8. Participar en concursos internos que permitan obtener promociones dentro del servicio. 9. Derechos del investigado. Como sujeto procesal, el investigado tiene los siguientes derechos: Acceder a la investigación. Designar defensor. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas, e intervenir en su práctica. Rendir descargos. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello. Obtener copias de la actuación. Presentar alegatos de conclusión antes del fallo de primera o única instancia.



CAPITULO CUARTO

RELACIONES CONTRACTUALES, SALARIOS Y ESTABILIDAD

Artículo 15. Relación Contractual: Además de los servidores que actualmente tienen la calidad de trabajadores oficiales, la EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA reconocerá la condición de trabajadores oficiales a

quienes no participan en la adopción de la política de la entidad, ni en la definición de situaciones en las que se comprometa la orientación de la misma y en todo caso, su vinculación no requiere de los niveles de confianza laboral y su relación jurídico-laboral se regirá por las normas que al efecto regulan la naturaleza de Empresa industrial y comercial del Estado, calidad que ostenta la Empresa.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, todos los contratos de trabajo celebrados y los que llegasen a celebrar se entienden y entenderán suscritos a término indefinido.

Para el ejercicio de funciones de carácter permanente en la empresa se crearán los oficios correspondientes, y en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales actividades, ni a través de empresas intermediarias. Quienes cumplen estas actividades a la vigencia de la Convención Colectiva, se vincularán a la Empresa mediante contrato de trabajo.

Artículo 16. Incremento salarial: Los salarios básicos de los trabajadores beneficiados de la convención colectiva se incrementarán así:

Para el año 2013 la Empresa realizará un incremento de 5 puntos porcentuales por encima del IPC (Índice de Precios al Consumidor) del año 2012. Este será retroactivo al 1 de enero del presente año.

PARÁGRAFO 1: En el evento de que la Empresa le aumente el salario a otros trabajadores no beneficiarios de la presente convención con anterioridad a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, la Empresa deberá reconocer desde la fecha en que se hicieron dichos aumentos salariales, la compensación de dichos valores por cada periodo de pago de la Empresa, con el fin de que no pierdan el poder adquisitivo del dinero frente al resto de los compañeros de trabajo.

PARÁGRAFO 2: A partir de la firma de la presente convención colectiva el pago de la nomina de los trabajadores y empleados



se realizará catorcenalmente los días viernes, como se hacía anteriormente.

Artículo 17. Nivelación salarial: La Empresa tendrá una política de salarios de acuerdo con el principio laboral de "Igual trabajo igual salario". En este sentido se realizará una nivelación salarial para establecer una política de salarios que sea equitativa de acuerdo con las sentencias de las Altas Cortes y los Convenios Internacionales.

Artículo 18. Estabilidad: La Empresa no podrá despedir sin justa causa a ningún trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva después de su periodo de prueba, y en evento de ocurrir, éste podrá acudir a la justicia ordinaria con el fin de obtener su reintegro, como el pago de salarios y prestaciones desde la fecha del despido hasta su efectivo reintegro. Cuando la Empresa diere por terminado unilateralmente el contrato de trabajo y el Juez laboral no autorice su reintegro, se procederá a darle aplicación a la cláusula de reserva, que tendrá la siguiente escala de indemnización atendiendo su antigüedad, así: Por el primer año de servicios, pagará un valor equivalente a setenta (70) días de salario promedio devengado por el trabajador.

- Por el segundo año de servicios y por cada año subsiguiente al primero, pagará un valor equivalente a cincuenta (50) días de salario promedio devengado por el trabajador en el último año, valor adicional por cada año de servicios.
- La Empresa no despedirá trabajadores sin justa causa como un reconocimiento al desempeño y al valor social del trabajo asociado a un proyecto de vida de la persona.

Artículo 19. Capacitaciones y Reuniones: La Empresa reconocerá como tiempo compensatorio u hora extra, según lo determine el trabajador, el tiempo de capacitaciones y reuniones realizadas fuera de la jornada laboral con retroactivo al tiempo que estipula la ley.

CAPÍTULO QUINTO

IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE TRASLADO, PROMOCIÓN, ASCENSO Y ESCALAFÓN PARA SUS SERVIDORES PUBLICOS

Artículo 20. Sistema de ascensos, traslados y promociones:

La Empresa concertará con el Sindicato un sistema de ascensos, traslados y promociones que sea transparente y que tenga en cuenta la antigüedad, la formación, la experiencia y el buen desempeño. No puede existir discriminación para este derecho por ser afiliado al sindicato o hacer parte de su junta directiva.

El Sindicato será veedor de los procesos de selección de personal y tendrá derechos a participar de las inducciones.

La Empresa se compromete a implementar un escalafón para todas la estructura de cargos de la Empresa de acuerdo a las técnicas modernas sobre la materia, que recojan criterios de traslado, promoción y ascenso.

La EMPRESA y SINTRAMETRO revisarán la actual estructura de cargos y salarios y propenderán por ajustar la compensación de éstos, de acuerdo con los estudios técnicos existentes o por realizar según la necesidad.

El sistema de traslado, promoción y ascenso, dará prioridad en un 90 por ciento al personal interno y en un 10 por ciento al personal externo.

Para lo anterior a partir de la firma de la convención se conformará un comité integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato. Dicho comité deberá presentar un informe con análisis y recomendaciones a más tardar dentro de los tres meses (3) de su constitución.

Los resultados del informe serán implementados por parte de la Junta Directiva a más tardar a los dos (2) meses de haberse presentado por parte de la comisión y en evento de determinarse



que existan aumentos de salarios, éstos serán a partir del 01 de Enero de 2013.

CAPÍTULO SEXTO

PERMISOS, PRIMAS Y AUXILIOS

La Empresa concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva los siguientes permisos, primas y auxilios:

Artículo 21. Continuidad de beneficios: La empresa mantendrá los beneficios y prestaciones consagrados a la fecha en la cartilla administrativa que harán parte de esta convención.

Artículo 22. Habilitación de los parqueaderos para el uso de los empleados: La Empresa permitirá el uso de los parqueaderos ubicados en las estaciones a los empleados y contratistas que lo requieran para guardar sus motocicletas y bicicletas.

Artículo 23. Permisos por calamidad o evento especial: La Empresa otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo los siguientes permisos remunerados:

- a. Por nacimiento de un hijo y adopción, tres (3) días hábiles adicionales a los establecidos en la ley.
- b. Por muerte de sus familiares de conformidad con lo establecido en la Ley de luto dos (2) días hábiles adicionales, a los establecidos en la ley.
- c. Por enfermedad grave, cirugías u hospitalización de su cónyuge, hijos, padres y hermanos, tres (3) días hábiles, adicionales a lo establecido por la ley.
- d. Por matrimonio del trabajador(a), se concederá cinco (5) días hábiles, adicionales a lo establecido por la ley.
- e. Estos permisos se ampliarán a dos (2) días hábiles cuando la calamidad ocurriera en un perímetro diferente al municipio donde labora el trabajador.

Artículo 24. Nacimiento o adopción de un Hijo (a): La empresa reconocerá a los trabajadores un auxilio de nacimiento o adopción pagado por nómina por un valor de 0.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, para los trabajadores que devenguen entre uno (1) y cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. Para los trabajadores de la Empresa que tengan un salario básico mayor a 5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, se entregará un auxilio pagado por nómina por la suma de 0,25 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. Este beneficio aplica sin número límite de hijos por Trabajador.

Cuando sean hijos de pareja donde ambos sean empleados se entregará un sólo auxilio hasta el monto establecido.

Artículo 25. Matrimonio: La empresa reconocerá a los trabajadores que se benefician de la convención, un bono por un valor de (0,5) medio salario mínimo legal mensual vigente. Para disfrutar este beneficio, el empleado debe presentar el registro civil o partida de matrimonio; este beneficio solamente se paga una vez.

Cuando el matrimonio se dé entre trabajadores se entregará un sólo bono hasta el monto establecido.

Artículo 26. Defunción de Familiares: La empresa reconocerá a los trabajadores que se benefician de la convención, en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a), permanente, casados o en unión libre (convivencia igual o superior a dos años) e hijos, adoptivos o legalmente reconocidos del trabajador, un auxilio de una suma equivalente a tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. En caso de fallecimiento de los padres y hermanos, se reconocerá un auxilio de dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes. Estos auxilios la Empresa los pagará dentro de los ocho (8) días siguientes a la muerte de este y no cubrirá gastos ya cubiertos por pólizas exequiales de cualquier orden o excluidos por la política de la Empresa.

Artículo 27. Muerte del trabajador: La Empresa reconocerá al cónyuge o a quien acredite ser el pariente más cercano de este,



un auxilio por muerte del trabajador de una suma equivalente a cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, que deberá pagar dentro de los ocho (8) días siguientes a la muerte del trabajador.

Artículo 28. Periodo y prima de vacaciones: La Empresa reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la convención una prima extralegal de vacaciones, cuando disfruten su periodo de vacaciones en tiempo, equivalente a 30 días de sueldo básico mensual.

Esta prima extralegal será reconocida a los trabajadores junto con la nómina cuando se pague el periodo de vacaciones.

El periodo de disfrute será de 25 días calendario para todos

Esta prima y las vacaciones se liquidan con los factores de salario de que trata el Decreto 1042 de 1978. **Artículo 29. Reconocimiento y estímulo a la labor prestada:** La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un estímulo en dinero a la labor prestada, a quienes cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinta y cinco (35) y cuarenta (40) años de servicios continuos o discontinuos en la empresa, conforme a la siguiente tabla:

Para 5 años el 50% del Salario Básico del trabajador

Para 10 años el 70% del salario básico del trabajador

Para 15 años el 90% del Salario Básico del trabajador

Para 20 años el 120% del Salario Básico del trabajador

Para 25 años el 130% del Salario Básico del trabajador

Para 30 años el 140% del Salario Básico del trabajador

Para 35 años el 150% del Salario Básico del trabajador

Para 40 años el 160% del Salario Básico del trabajador

Artículo 30. Auxilio de anteojos (Lentes): La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados, con un salario básico entre uno (1) hasta de cinco (5) salarios mínimos

legales mensuales vigentes, que hayan cumplido un tiempo de labor mayor a 6 meses en la empresa, un auxilio anteojos (lentes), para la adquisición o mejora de lentes formulados por la EPS, medicina pre-pagada o las brigadas de salud organizadas por la Empresa. El valor máximo del auxilio anual será hasta de 0,5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, sin que esto exceda el valor real de los lentes según factura. Este auxilio se entregará anualmente. En el caso de ser lentes de contacto o lentes con filtros o características especiales recetadas como corrección visual obligatoria (no por uso estético) se reconocerá el mismo valor. Para acceder a este auxilio el trabajador deberá presentar: a) Formulación de los lentes por médico de la EPS o de la medicina prepagada a la cual se encuentre afiliado.

b) Factura original de pago de los mismos; ya que el auxilio se maneja bajo la figura de reembolso.

CAPÍTULO SÉPTIMO

OTROS BENEFICIOS EXTRALEGALES

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva los siguientes beneficios de naturaleza no salarial:

Artículo 31. Auxilios Escolares (hijos de trabajadores). Este beneficio aplica a todos los trabajadores como ayuda escolar, atendiendo que sólo bastará que el trabajador presente la certificación de matrícula.

La empresa otorgará este beneficio para los hijos de los trabajadores o de sus cónyuges (hijos de la pareja afiliados como beneficiarios del trabajador, que convivan bajo el mismo techo y sean dependientes económicamente de éste).

El auxilio se otorgará para los siguientes grados:



- a. Preescolar: incluye pre-kínder (1 año antes de kínder), kínder y transición, un valor equivalente a medio (0.5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigente.
- b. Primaria: un valor equivalente a uno (1) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.
- c. Bachillerato: hasta grado once o último grado de bachillerato un valor equivalente a dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

Artículo 32. Auxilio para educación superior del trabajador.

Este beneficio aplica a todos los trabajadores que se beneficien de la convención colectiva en los términos legales, y que hayan cumplido un tiempo de labor mayor a 6 meses en la empresa. El auxilio cubrirá el valor de la matrícula del trabajador en estudios de carrera intermedia, universitaria o postgrado, independientemente del programa que esté cursando, siendo el monto del auxilio el menor valor entre los conceptos relacionados a continuación o su valor proporcional de acuerdo con el tipo de jornada laboral:

a. Tope en salarios mínimos legales mensuales vigentes:

- Carrera intermedia- hasta 4 salarios mínimos legales mensuales por semestre.
- Carrera universitaria- hasta 5 salarios mínimos legales mensuales por semestre.
- Estudios de Postgrado, Hasta 6 salarios mínimos legales mensuales por semestre.

Artículo 33. Auxilios a hijos o padres con limitaciones físicas o cognitivas: A partir de la presente convención colectiva la empresa reconocerá un auxilio mensual de la cuarta parte del salario mínimo legal vigente.

CAPÍTULO OCTAVO

VIVIENDA Y CALAMIDAD DOMÉSTICA

Artículo 34. Préstamo para Vivienda: Este beneficio aplica a todos los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva en los términos legales y que hayan cumplido un tiempo de labor mayor a 6 meses en la empresa. La Empresa creará un fondo rotatorio destinado a préstamos para vivienda en las siguientes modalidades:

- a. Compra de vivienda nueva y usada
- b. Construcción en lote propio
- c. Terminación, mejoras, remodelaciones o reparaciones locativas útiles o necesarias para uso del trabajador y su familia.
- d. Pago a entidad financiera por hipoteca o préstamo para vivienda.

El préstamo se concederá para vivienda destinada al uso de habitación personal del trabajador y de su familia.

El crédito será otorgado hasta el (noventa) 90% del valor comercial del inmueble, el trabajador deberá tener el porcentaje restante del valor comercial en recursos propios o familiares demostrables, sujeto a la capacidad de descuento por nómina nunca superior al 35% del salario del trabajador y la normativa legal vigente. Para el crédito los plazos de amortización son de hasta 240 meses. **PARÁGRAFO:** El crédito será sin cobro de intereses.

Para los trabajadores que devenguen hasta 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, la Empresa cubrirá el valor del estudio de títulos del inmueble. El trabajador conforme a su capacidad de endeudamiento podrá incluir dentro de su préstamo el pago de derechos notariales los cuales se giran al momento de cubrir los pagos.

CAPÍTULO OCTAVO

VIVIENDA Y CALAMIDAD DOMÉSTICA

Artículo 34. Préstamo para Vivienda: Este beneficio aplica a todos los trabajadores sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva en los términos legales y que hayan cumplido un tiempo de labor mayor a 6 meses en la empresa. La Empresa creará un fondo rotatorio destinado a préstamos para vivienda en las siguientes modalidades:

- a. Compra de vivienda nueva y usada
- b. Construcción en lote propio
- c. Terminación, mejoras, remodelaciones o reparaciones locativas útiles o necesarias para uso del trabajador y su familia.
- d. Pago a entidad financiera por hipoteca o préstamo para vivienda.

El préstamo se concederá para vivienda destinada al uso de habitación personal del trabajador y de su familia.

El crédito será otorgado hasta el (noventa) 90% del valor comercial del inmueble, el trabajador deberá tener el porcentaje restante del valor comercial en recursos propios o familiares demostrables, sujeto a la capacidad de descuento por nómina nunca superior al 35% del salario del trabajador y la normativa legal vigente. Para el crédito los plazos de amortización son de hasta 240 meses. **PARÁGRAFO:** El crédito será sin cobro de intereses.

Para los trabajadores que devenguen hasta 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, la Empresa cubrirá el valor del estudio de títulos del inmueble. El trabajador conforme a su capacidad de endeudamiento podrá incluir dentro de su préstamo el pago de derechos notariales los cuales se giran al momento de cubrir los pagos.



En caso de ser necesario la Empresa podrá aceptar sobre el inmueble dado en garantía por parte del trabajador, la constitución de una hipoteca adicional en segundo grado a favor del fondo de empleados en los casos que recurra a créditos de esta entidad para completar recursos.

La Empresa asumirá el costo de un seguro de vida de deudores, que en caso de fallecimiento del trabajador, cubrirá el valor del saldo del crédito pendiente por pagar.

Artículo 35. Permiso por calamidad doméstica: Este beneficio aplica a todos los trabajadores que se beneficien de la convención colectiva en los términos legales.

En caso de grave calamidad doméstica, es decir la ocurrencia de un caso fortuito e imprevisible ocasionado por la naturaleza, tales como incendio o inundación; la fuerza mayor ocasionada por un tercero, como el hurto de los enseres de la vivienda o un grave daño en la casa de habitación; la hospitalización o cirugía de urgencia de la esposa o compañera permanente, un hijo o uno de los padres; dará derecho al reconocimiento de dos (2) días de permiso remunerado a razón del salario básico del trabajador, siempre y cuando el hecho requiera la presencia del trabajador para superarlo o atenderlo.

Este permiso sólo puede hacerse efectivo el día en que ocurra el evento calamitoso comprobado, siempre y cuando corresponda a un día laborable ordinario. En ningún caso el permiso podrá ser empleado para asuntos diferentes al solicitado, so pena de incurrir en una falta grave. En los casos en que sea posible, el trabajador deberá dar aviso oportuno a su jefe inmediato de la necesidad del permiso y su justificación razonable con una antelación prudente.

La causa que da origen a este permiso remunerado deberá ser debidamente comprobada para su reconocimiento, con los soportes del caso y tramitada directamente ante Gestión Humana del centro de trabajo correspondiente, a más tardar al día siguiente de su ocurrencia.

En caso de calamidad doméstica que comprometa a dos o más trabajadores con vínculos de parentesco, este permiso se le otorgará sólo a uno de ellos para no afectar el servicio.

Artículo 36. Auxilio de incapacidad médica por enfermedad general: Este beneficio aplica a todos los trabajadores que se beneficien de la convención colectiva en los términos legales.

Cuando un trabajador sea incapacitado por enfermedad general por un período superior a 3 días, por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre cotizando, la Empresa le reconocerá, desde el día cuatro (4) de su incapacidad hasta el día sesenta (60) como máximo, la cantidad no reconocida por el sistema de seguridad social, hasta ajustar su auxilio monetario por incapacidad al 100% del salario básico.

En el caso que la incapacidad sea el resultado de un proceso de enfermedad de tipo terminal, de alto costo o catastrófica (definidas así en la normatividad legal vigente), la Empresa le reconocerá, desde el día cuatro (4) de su incapacidad hasta el día ciento ochenta (180) como máximo, la cantidad no reconocida por el sistema de seguridad social, hasta ajustar su auxilio monetario por incapacidad, al 100% del salario básico.

Se precisa que del día uno a tres se cubre conforme a la normatividad legal.

CAPÍTULO NOVENO

SALUD OCUPACIONAL, RECREACIÓN Y DEPORTE

Artículo 37. De la garantía de la Salud ocupacional: Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, la Empresa METRO DE MEDELLÍN LTDA reafirma su compromiso y el deber de velar por la protección de su personal frente a los riesgos laborales; para tales efectos, la Empresa se compromete a promover, mejorar y



mantener la salud física, mental y social de los trabajadores; promover la ubicación del trabajador en ambientes de trabajo acordes con sus condiciones físicas y psicológicas a prevenir las enfermedades y accidentes ocupacionales así como a promover entre sus empleados la responsabilidad de cuidar su propia salud, y educar en una cultura de salud ocupacional preventiva e integral.

PARÁGRAFO: El desarrollo de la Salud Ocupacional en la Empresa METRO DE MEDELLÍN LTDA tendrá como fundamentos el compromiso gerencial, la capacidad técnica, humana y profesional de las dependencias involucradas, la participación de los trabajadores y la colaboración de SINTRAMETRO incluyendo el fortalecimiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional. La Empresa y todos los trabajadores, en todas las actividades, reconocerán que la seguridad y la salud ocupacional son parte esencial de todos los procesos y que el cumplimiento de las normas de prevención es prioritario.

Artículo 38. Ambiente laboral: La EMPRESA y SINTRAMETRO se comprometen a realizar acciones conjuntas con el fin de promover estilos de liderazgo y ambientes de trabajo donde prevalezca el respeto, el trato digno y la comunicación asertiva, con el propósito de prevenir situaciones de acoso laboral y los riesgos psicosociales. **Artículo 39. Comité Paritario de Salud Ocupacional:** La Empresa mantendrá y promoverá la participación de representantes de los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo en el Comité Paritario de Salud Ocupacional, tal como lo prevé la ley. Para el funcionamiento del Comité, La Empresa proporcionará cuando menos, un (1) día a la semana de permiso, dentro de la jornada normal de trabajo, a cada uno de sus miembros, de acuerdo con lo establecido por la ley, para el cumplimiento del cronograma de trabajo acordado por el Comité Paritario de Salud Ocupacional. La elección de los representantes de los trabajadores se hará en el mes de julio cada dos (2) años, para lo cual La EMPRESA y SINTRAMETRO coordinarán conjuntamente las siguientes actividades: - Fecha de iniciación de la elección. - Apertura y cierre de las inscripcio-

nes de los candidatos. - Lugar y mecanismo de custodia de las urnas. - Horarios de votación. - Determinación de los jurados de elección y escrutinio.

Artículo 40. Entrenamiento a miembros Comité Paritario de Salud Ocupacional: La Empresa se compromete a entrenar a los representantes de los trabajadores miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo que incluirá entre otros: legislación en salud y seguridad industrial, comunicaciones efectivas, investigación de Accidentes de Trabajo, metodología para la conformación de los Grupos Homogéneos de Riesgos (GHR), indicadores de mediciones de riesgo, indicadores de salud y seguridad; éstos y otros temas de entrenamiento, serán acordados en el pleno del Comité Paritario de Salud Ocupacional y se orientarán hacia riesgos particulares, de acuerdo con los planes de trabajo que el Comité defina para la vigencia respectiva.

Artículo 41. Capacitación en Salud Ocupacional: Como parte de la estrategia integral para la promoción de la Salud Ocupacional, la Empresa conjuntamente con El Comité Paritario de Salud Ocupacional coordinará con la Administradora de riesgos laborales (ARL), en la cual tiene afiliado a su personal, el diseño de programas permanentes de capacitación al personal en aquellos temas relacionados con los riesgos de mayor incidencia dentro de la empresa, identificados de acuerdo con el panorama de riesgos y las condiciones de ambiente y de salud en los puesto de trabajo.

Artículo 42. Gimnasio: La empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados que se encuentren vinculados, el uso del gimnasio de forma gratuita incluyendo su grupo familiar. La Empresa se comprometerá por medio de la Estación Salud a suscribir convenios con otros gimnasios dentro del Área Metropolitana del valle de Aburra.

Artículo 43. Jornadas de bienestar: La empresa se compromete a realizar en el año por lo menos una (1) jornada de bienestar y recreación, donde el servidor en un día laboral pueda disfrutar en compañía de su grupo de trabajo un día de esparcimiento (cine, pesca, parques de diversiones, cabalgatas, juegos



de equipo) aumentando la cohesión y armonía entre los empleados permitiendo que se afiance el trabajo en equipo.

CAPÍTULO DÉCIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44. Permisos Sindicales: La Empresa concederá a favor del sindicato de trabajadores y empleados de la empresa de transporte masivo del valle de aburra Ltda. SINTRAMETRO, los siguientes permisos sindicales:

Con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades sindicales de SINTRAMETRO se le concederá un total de 500 días de permiso sindical remunerado por el **año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, para reuniones y el desarrollo de actividades sindicales de sus afiliados y de la Junta Directiva**, estos permisos antes mencionados deben ser solicitados con 3 días de anticipación y su remuneración será con el salario básico del trabajador.

PARÁGRAFO: Estos días no están incluidos en los siguientes puntos.

Tiempo completo para el Presidente y el Secretario General de la junta Directiva del sindicato; este tiempo se pagará promediado con los últimos tres (3) meses de trabajo. En forma permanente, las dos (2) últimas horas laborales de la jornada al Revisor Fiscal y al Tesorero de la junta Directiva, acumulables mensualmente para cada uno, sin que dicha acumulación exceda de cuatro (4) días.

1. Una vez a la semana, un permiso de las dos (2) ultimas horas laborales de la jornada, a los miembros de la junta Directiva no comprendidos en el numeral anterior, para celebrar su reunión ordinaria, acumulables hasta por un (1) día por cada mes, para cada miembro.
2. Para asistir a congresos sindicales, municipales, departamentales y nacionales, que celebre la Federación o Confe-

deración a que pertenezca la organización sindical. Cuando la designación recaiga en miembros de la Junta Directiva, les serán reconocidos hasta para dos (2) miembros de la junta directiva, pasajes aéreos y terrestres por la vía más directa y viáticos hasta por cinco (5) días de acuerdo con la categoría y tabla de viáticos vigente establecida en la empresa para los directivos. Para congresos internacionales, cuando a ellos asistan miembros de la Junta Directiva de la organización sindical, el Metro de Medellín Ltda., reconocerá viáticos en moneda colombiana pasajes aéreos y terrestres por la vía más directa y hasta para dos (2) miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con la categoría y tabla de viáticos vigente establecida en la empresa para los directivos, pero en ningún caso excederán de veintiún (21) días calendario. Para asistir a congresos municipales, departamentales y nacionales, hasta para dos (2) miembros de la organización sindical, cuando estos formen parte de la junta directiva, tendrán derecho a viáticos hasta por cinco (5) días y a pasajes aéreos y terrestres por la vía más directa y por una sola vez al año.

3. A los delegados elegidos para asistir a la asamblea general que celebre la organización sindical, a la Junta Directiva y a la comisión de quejas y reclamos, se les dará permiso remunerado, con un máximo de dos (2) asambleas por año calendario. Así mismo, se concederán hasta setenta y cinco (75) días de permisos mensuales, acumulables semestralmente, para capacitación sindical de acuerdo con la siguiente reglamentación:

- Solo podrán asistir un máximo de 10 personas por curso, sin exceder de dos (2) personas por área.
- La duración del permiso, en cada ocasión, se extiende al periodo de duración debidamente comprobada de la capacitación o del curso de que se trate, sin exceder de treinta (30) días calendario.
- Estos permisos deberán solicitarse con no menos de ocho (5) días de anticipación.



PARÁGRAFO: La remuneración salarial y prestacional de todos los permisos sindicales se reconocerá con el salario que devengue el trabajador al momento de hacer uso del permiso o el promedio de los últimos tres (3) meses, aplicando el más favorable. **Artículo 45. Auxilio Sindical:** La Empresa concederá durante la vigencia de la presente convención, un auxilio sindical de ciento ochenta millones de pesos (180.000.000) por la vigencia de la Convención.

PARÁGRAFO: El presente auxilio será cancelado y girado a favor de la organización sindical de la siguiente manera: a) la suma de \$80.000.000 en los 30 días siguientes a la firma de la presente convención y b) los restante \$100.000.000 a más tardar el 30 de Noviembre de 2013.

Artículo 46. Cartelera sindical: La Empresa permitirá utilizar las carteleras internas para efectos de comunicación entre el sindicato y los trabajadores, y generará un espacio en la Intranet y en todos los sistemas de comunicación que tenga para avisos importantes del sindicato.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

GARANTÍAS ESPECIALES

Artículo 47. Trabajadores con funciones especiales: La Empresa reconocerá una BONIFICACIÓN ESPECIAL del diez (10%) por ciento mensual sobre el salario básico retroactivo a enero 01 de 2013 al personal Metro que tiene funciones de policía judicial, según resolución establecida por el Fiscal General de la Nación, (se cumplirá por parte del personal relacionado con estricto apego a lo dispuesto por el artículo 205 de la ley 906 del 2004, y quedaran facultados sólo para realizar las diligencias preliminares de campo propias e inherentes a la inspección del lugar de los hechos, levantamiento de cadáver por arrollamiento producido en el sistema Metro, como son el manejo de la escena, la recolección y custodia de evidencias y elementos materiales de prueba e información. Para tales efectos deberán acatar

las reglas técnicas pertinentes y someter las evidencias, los medios materiales de prueba e información a cadena de custodia, de conformidad con las normas vigentes y el manual de policía judicial), la empresa dará apoyo jurídico y legal al grupo de policía judicial Metro para cualquier eventualidad. La Empresa establecerá periódicamente la actualización en términos de dotación, los implementos necesarios para la realización de dichas funciones. Ejemplo: Maletines de fiscalía ergonómicos, cámaras fotográficas, numeradores en acrílico, cascos de seguridad, guantes anti corte etc.

Esta BONIFICACIÓN ESPECIAL del diez (10%) por ciento mensual sobre el salario básico, también aplicará para el personal de la brigada de emergencia del Metro de Medellín, facilitadores de cada área cuando estén de instructores ocasionales y personal con funciones de alto riesgo laboral y social, entre ellos personal de seguridad física (Inspectores de vías) y personal que realiza trabajos en alturas. Este porcentaje aplicará con retroactivo a partir de enero 01 de 2013 **PARÁGRAFO:** la empresa contratara una póliza de seguro de vida para aquellos trabajadores y empleados que tengan funciones de alto riesgo social y laboral.

Artículo 48. Edición folletos: Dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente convención, la Empresa entregará a cada uno de los servidores Metro un folleto impreso de la presente convención colectiva y 80 unidades al sindicato, Texto Unificado de acuerdo con el diseño y texto revisado conjuntamente por las partes. En la portada de los mismos, se imprimirán los logotipos del Metro y del Sindicato.

En constancia se firma por las partes,

Por la Empresa Metro de Medellín Ltda.:

Por el Sindicato de trabajadores de le Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra Ltda., SINTRAETMVA: