



GOBIERNO DE COLOMBIA



MINTRABAJO

MINTRABAJO	No. Radicado	08SI2018711300100000523
	Fecha	2018-11-26 02:37:58 pm
Remitente	Sede	D. T. BOLÍVAR
	Depen	GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
Destinatario	GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL	
Anexos	0	Folios 17
 COR08SI2018711300100000523		

Cartagena de Indias D. T y C, 26 de noviembre de 2018

Al responder por favor citar esté número de radicado

105

MEMORANDO

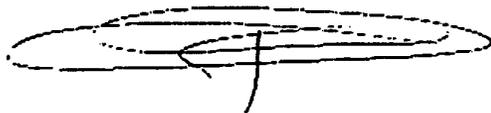
PARA: MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
 Coordinadora de Archivo Sindical

DE: Inspector de Trabajo y Seguridad Social 2

ASUNTO: ENVÍO CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE PRIMER GRADO, Y UNA EMPRESA, CON SUS RESPECTIVA DOCUMENTACIÓN ANEXA QUE LO SOPORTA.

Para lo de su competencia y fines pertinentes, me permito enviar a su Despacho, Deposito de Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre una organización sindical de primer grado denominada **HOCAR SUBDIRECTIVA SECCIONAL CARTAGENA** y la empresa **PROTUCARIBE S. A. (HOTEL LAS AMERICAS)** con vigencia desde el 01 de julio del 2018 hasta el 31 de enero del 2021, asignándosele por el Despacho el numero 09 31 07 2018, con su respectiva documentación anexa que la soporta.

Atentamente,



FRANCISCO TOMÁS GARCÍA MONTERROSA

Anexo(s): 17 folios

Elaboró: F García.
 Revisó/Aprobó: F García.
 Mis Documentos/Trámite/Oficios notificaciones

14540



**CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, PACTOS
COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Dirección Territorial de Bolívar
Inspector de Trabajo 2
Número 09

CIUDAD: Cartagena de Indias D. T. y C. FECHA: 31 07 2018 HORA 9: 30 A.M

DEPOSITANTE

NOMBRE	HELMUTH MARTINEZ TÁMARA, HANNIA LIZARAZO DE LEÓN		
No. IDENTIFICACIÓN	9172497;45522707		
CALIDAD	Presidente de Hocar Subdirectiva Seccional Cartagena: Directiva Jurídica Hotel Las Américas		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Barrio Getsemani, Calle del Espíritu Santos N° 29-151; Boquilla, Anillo Vial, Sector Cielo Mar, PROTUCARIBE S.A (Hotel Las Américas)		
No. TELÉFONO	6646602, 6723344, ext. 242	Correo Electrónico	hocartagena@hotmail.com ; hannia.lizarazo@protucaribe.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva I	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	PROTUCARIBE S.A (HOTEL LAS AMERICAS)					
Y	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMAS SERVICIOS QUE SE PRESENTEN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA "HOCAR" SUBDIRECTIVA SECCIONAL CARTAGENA; SINRAPROTUCARIBE; SINTRAMERICAS y S.H.C.					
CUYA VIGENCIA ES	DEL 1° DE JULIO DEL 2018 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2021					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	39	AMBITO DE APLICACION		Nacional	<input type="checkbox"/>	
				Regional	<input type="checkbox"/>	
				Local	<input checked="" type="checkbox"/>	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios				

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

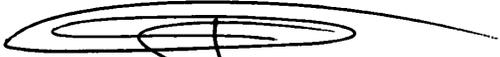
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.

17

**CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENIONES, PACTOS
COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**



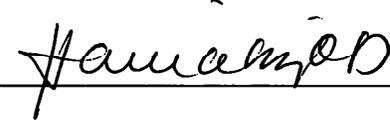
FRANCISCO TOMAS GARCÍA MONTERROSA
Inspector de Trabajo 2 de Bolívar

Depositantes:

HELMUTH MARTINEZ TÁMARA



HANNIA LIZARAZO DE LEÓN



	MINTRABAJO	No. Radicado	11EE2018711300100003638
		Fecha	2018-07-31 10:23:53 am
Remitente	HOCAR -PROTUCARIBE		
Destinatario	Sede D. T. BOLÍVAR Depen GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES		
Anexos	0	Folios	17
			
COR11EE2018711300100003638			

Cartagena de Indias D. T. y C., 31 de Julio de 2018.

Doctor
DAVID MARTINEZ CUESTA
Director Dirección Territorial de Trabajo Bolívar
Ministerio de Trabajo
Ciudad

**ASUNTO: DEPÓSITO CONVENCIÓN COLECTIVA HOTEL LAS AMÉRICAS –
SINTRAPROTUCARIBE- HOCAR- SINTRAMERICAS-SINDICATO DE
TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO DE CARIBE.**

Respetados señores:

En mi condición de directora jurídica del Hotel Las Américas y miembro de la mesa negociadora por parte del hotel, en conjunto con el presidente y representante legal de Sintraprotucaribe nos permitimos depositar un (1) ejemplar original firmado del texto de la convención colectiva celebrada con los sindicatos Sintraprotucaribe, Sintramericas, Hocar Seccional Cartagena y SHC con vigencia desde 1 de julio de 2018 al 31 de enero de 2021.

Atentamente,


HANNIA LIZARAZO DE LEÓN
Directora Jurídica


RODOLFO TORRES MORELOS
Presidente Sintraprotucaribe

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE PROMOTORA
TURÍSTICA DEL CARIBE S.A.**

**HOTEL LAS AMERICAS CARTAGENA Y LOS SINDICATOS: SINTRAPROTUCARIBE,
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN
Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTAN
EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA HOCAR
SECCIONAL CARTAGENA, SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOTEL LAS
AMERICAS-SINTRAMERICAS Y SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR
HÓTELERO Y CLUBES SOCIALES DE CARTAGENA SHC.**

En la ciudad de Cartagena de Indias, capital del Departamento de Bolívar, a los treinta (30) días del mes de Julio de 2018, se reunieron en el Salón Costa Azul del Club Profesionales de Cartagena, ubicado en el Barrio Crespo, en representación de PROTUCARIBE S.A (HOTEL LAS AMERICAS), en su condición de designados por JUAN CARLOS ARAUJO PERDOMO, representante legal de Protucaribe S.A para representar el HOTEL LAS AMERICAS en los conflictos colectivos laborales existentes en el HOTEL, el primero de ellos iniciado por el Sindicato HOCAR-Seccional Cartagena en el cual se profirió laudo arbitral, por SINTRAPROTUCARIBE, con fundamento en la resolución 2142 del 15 de mayo de 2018 proferida por el Ministerio del Trabajo, de una parte Hannia Lizarazo de León, Anibal Narváez y Rosa Linda Puerta Almeida por parte del HOTEL LAS AMERICAS, de otra, Astrid Pautt Bello, Idacira Julio González, Rodolfo Torres Morelos, Rodolfo Bernal Mause y Arturo Hernández Patemina integrantes de las comisiones negociadoras designadas por la asamblea de los trabajadores del Hotel afiliados a las mencionadas organizaciones sindicales, asesorados por parte de los señores Remberto Escobar Pájaro y Helmuth Martínez Tamara.

I. OBJETO – CAMPO DE APLICACIÓN- NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS

1. OBJETO:

La convención colectiva de trabajo, obliga por una parte, a la PROMOTORA TURÍSTICA DEL CARIBE S.A., establecimiento de comercio HOTEL LAS AMÉRICAS CARTAGENA DE INDIAS Y CENTRO DE CONVENCIONES, que para estos efectos se denominará EL HOTEL, y, por otra parte, a los siguientes sindicatos: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA PROMOTORA TURÍSTICA DEL CARIBE S.A. SINTRAPROTUCARIBE, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN Y CONSUMO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y DEMÁS SERVICIOS QUE SE PRESTAN EN CLUBES, HOTELES, RESTAURANTES Y SIMILARES DE COLOMBIA HOCAR SECCIONAL CARTAGENA, SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOTEL LAS AMERICAS-SINTRAMERICAS y SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR HÓTELERO Y CLUBES SOCIALES DE CARTAGENA SHC quienes actúan en representación de los trabajadores afiliados a cada uno de los sindicatos, los cuales en lo sucesivo en la presente convención de manera conjunta o individual LOS SINDICATOS.

Dichas partes se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones consagradas en la convención colectiva de trabajo y a no ejecutar ni llevar a cabo conductas ni actuaciones

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

violatorias de sus artículos, so pena de que cualquiera de ellas, pueda ejercitar las acciones legales a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO: LOS SINDICATOS declaran expresamente que a partir de la firma de la presente convención colectiva no se aplicará el laudo arbitral proferido el 5 de diciembre de 2016 para resolver el diferendo entre los trabajadores afiliados a HOCAR SECCIONAL CARTAGENA y el Hotel del pliego de peticiones de fecha 27 de noviembre de 2015, habida cuenta que los firmantes representantes de las organización sindicales han elegido en representación de todos los trabajadores sindicalizados la presente convención como única para todos.

2. CAMPO DE APLICACIÓN:

La convención colectiva, se aplicará a los trabajadores afiliados a los SINDICATOS y a los que en el futuro llegaren a afiliarse; en consecuencia, regirá las relaciones laborales entre la PROMOTORA TURÍSTICA DEL CARIBE S.A. HOTEL LAS AMÉRICAS y dichos trabajadores. Las normas convencionales quedan incorporadas a estos contratos individuales de trabajo y serán parte integral de ellos, durante su vigencia los términos legales. Sin perjuicio del derecho de asociación sindical y libertad sindical, no quedan incluidos en el campo de aplicación, las personas que ocupen cargos de dirección, administración, mando o manejo tales como: Gerentes, Subgerentes, Directores, Administradores, Jefes de Departamento o Sección Coordinadores de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, Dirección de talento humano, de alimentos y bebidas, de ventas y de contabilidad, empleados que tengan a su cargo el manejo y la dirección de personas, de bienes o inventarios, pagos, elaboración o manejo de nómina, información confidencial o funciones similares o equivalentes. Igualmente quedan excluidos de la presente convención los Profesionales o Estudiantes en prácticas académicas, y las personas vinculadas por la duración de una obra o labor determinada. En todo caso la presente convención colectiva no es aplicable a trabajadores que devenguen un salario superior equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales. No se excluyen del campo de aplicación a los encargados de jardinería y mantenimiento.

Tampoco se aplica la convención colectiva de trabajo a quienes estén cubiertos por cualquier otro contrato colectivo o beneficiarios de un laudo arbitral.

Lo anterior deja a salvo la facultad que tiene el trabajador de renunciar a los beneficios convencionales, de manera voluntaria, como también el de ejercer el libre derecho de asociación y solicitar que se le aplique la presente convención colectiva.

PARÁGRAFO 1. En los términos y condiciones que determina la ley y jurisprudencia, según las funciones que desempeñan en la Empresa, si son de dirección, confianza y manejo, no formarán parte de la junta directiva de LOS SINDICATOS.

PARÁGRAFO 2: La empresa mantendrá una política de equidad interna en materia laboral, salarial y prestacional. Para ello, si llegaren a existir otros contratos colectivos de trabajo, se ofrecerá el acogimiento a las condiciones más favorables que puedan existir entre unos y otros contratos colectivos, quedando cada trabajador en libertad de acogerse al contrato colectivo que considere más acorde a sus intereses, entendiéndose una elección integral, no fraccionada, del respectivo contrato que elija. La elección de un

f

Jordan

2

A

[Handwritten signature]

N

ana

[Handwritten signature]

determinado contrato colectivo, debe hacerse al inicio de su vigencia y por todo el término de su duración. Lo anterior en concordancia con lo acordado en el artículo sobre campo de aplicación.

3. ESTABILIDAD LABORAL – PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS:

EL HOTEL promoverá la estabilidad laboral de los trabajadores a su servicio dando cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014 garantizando debido proceso y defensa del trabajador de la siguiente manera: antes de aplicar una sanción disciplinaria o de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, el trabajador será escuchado en reunión de descargos, para lo cual la empresa lo citará con mínimo 48 horas de antelación, con copia al Sindicato, exponiendo las razones de la citación. El trabajador asistirá con el acompañamiento hasta por dos (2) miembros de cualquiera de LOS SINDICATOS a los que pertenece el trabajador. En todo caso serán máximo dos acompañantes por trabajador. Por parte del hotel asistirá con un representante de talento humano y con el jefe inmediato u otro de similar jerarquía. Se establece el término de 5 días hábiles para tomar la decisión después de realizados los descargos. El trabajador tendrá 3 días hábiles para apelar la decisión luego de proferida la sanción, y la gerencia general tendrá un término de 5 días hábiles para resolver la misma. La presunta falta prescribirá pasados quince (15) días después de la fecha de ocurrido el evento o del conocimiento de la misma por parte del HOTEL, en caso de que dentro de dicho término no sea citado a descargos. Una vez confirmada la sanción, será efectiva hasta máximo en 8 días siguientes a la realización de los descargos.

No podrá imponerse nueva sanción disciplinaria por el mismo hecho juzgado.

PARÁGRAFO 1: En los trámites disciplinarios o de despido por justa causa EL HOTEL cumplirá el debido proceso.

PARÁGRAFO 2: Los términos de que trata este artículo se suspenden y quedan sin efecto si al momento de efectuarse el citatorio, el trabajador sale a disfrutar vacaciones o sufre incapacidad para trabajar expedida por la EPS o ARL, o sino está programado para trabajar por cualquier causa (descanso compensatorio, licencia, maternidad, calamidad doméstica, entre otros.)

4. FAVORABILIDAD:

Para todos los efectos laborales siempre se tendrá en cuenta el principio constitucional de la favorabilidad en la forma regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, aplicando en cada caso, de manera integral, la norma más favorable al trabajador.

5. NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS. Las primas extralegales, auxilios, bonificaciones, alimentación, transporte, subsidios o beneficios no constituyen salario para ningún efecto y por consiguiente no se tendrán en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, indemnizaciones, aportes parafiscales o cotizaciones a la Seguridad Social. Aclarando que frente a la seguridad social se regirá de acuerdo a lo que establezca la ley.

6. **VIGENCIA:** Se propone una vigencia de treinta (30) meses para la convención colectiva, comprendidos entre el 1 de julio de 2018 y al 31 de enero de 2021.

7. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:

EL HOTEL no programará jornadas nocturnas a trabajadoras en estado de embarazo previa acreditación médica del estado de embarazo expedida por la EPS de la trabajadora. Por intermedio del área de salud ocupacional se revisarán las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas y las restricciones médicas realizadas a cada caso particular, en aras de procurar minimizar al máximo los riesgos adicionales en esta etapa.

8. **TRANSPORTE:** El HOTEL LAS AMÉRICAS continuará suministrando este servicio en las rutas organizadas actualmente, en la forma y horarios establecidos por el Hotel. Lo anterior, hasta cuando se establezcan rutas similares a cargo del servicio público de transporte masivo. Los usuarios de este servicio se adaptarán a la reglamentación establecida y cumplirán las políticas y condiciones pactadas con la empresa prestadora del servicio, las autoridades de tránsito o directivos del hotel.

El auxilio de transporte legal se pagará teniendo en cuenta las disposiciones que lo regulan y según la necesidad del transporte en algunos horarios que tiene establecido el Hotel. Este auxilio no retribuye el servicio, sino que facilita el cumplimiento de los horarios y la movilidad de los empleados.

9. **ALIMENTACIÓN:** El HOTEL mantendrá el servicio de alimentación existente para los empleados, de acuerdo con la reglamentación correspondiente. Este beneficio no tiene carácter salarial para ningún efecto. El objeto de este servicio es el de apoyar el autocuidado, los programas de promoción de la salud y facilita el cumplimiento de los turnos.

10. **LIQUIDACIÓN Y PAGO DE HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS:** La liquidación y pago de horas extras, el trabajo en días festivos, dominicales y los descansos compensatorios correspondientes, se liquidarán y pagarán de acuerdo con lo establecido en el Código Laboral Colombiano.

11. **PAGO DE LOS BENEFICIOS.** Los incrementos salariales, los beneficios, auxilios, bonificaciones y prestaciones extralegales son imputables a los que pudieran corresponderles a los trabajadores por disposición legal, sentencia, contrato colectivo o por cualquier otra causa, durante el período de vigencia de la convención colectiva. En ningún caso podrá haber pagos o beneficios dobles por la misma causa o por el mismo beneficio.

II. AUXILIOS Y PRIMAS EXTRALEGALES

12. **AGUINALDO O PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD:** El HOTEL pagará a cada trabajador beneficiario de la convención colectiva el equivalente a 10 días de salario básico o proporcionalmente para aquellos trabajadores que hayan laborado

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

menos del año correspondiente, pero más de 3 meses en dicho año. La junta directiva, de acuerdo con los resultados económicos del año correspondiente, podrá aumentar este beneficio en la forma que lo determine.

Se requiere que el empleado esté vinculado a la fecha del pago. Este beneficio no constituye factor de salario para ningún efecto, puesto que tiene como finalidad la celebración en familia de las festividades de navidad y año nuevo.

13. PRIMA DE RECREACIÓN O DE VACACIONES: El HOTEL reconocerá a los trabajadores cubiertos por el campo de aplicación de la convención colectiva una prima de vacaciones al disfrutar en tiempo de vacaciones que se programen a partir de 1 de agosto de 2018, así:

- a. Para los trabajadores que tengan hasta 3 años de servicios continuos, la prima será de \$ 165.112.
- b. Para quienes tengan hasta 6 años de servicios continuos, la prima será de \$ 242.165.
- c. Para los trabajadores que tengan hasta 15 años de servicios continuos, la prima será de \$ 533.864.
- d. Para los trabajadores que tengan más de 15 años continuos de servicios, la prima será de \$ 599.909.

Esta prima se pagará junto con la liquidación de las vacaciones correspondientes. En el caso de que se programen vacaciones parciales o fraccionadas, dicha prima se pagará en proporción a los días de vacaciones que se disfruten en tiempo.

Igualmente, los trabajadores que disfruten de su periodo completo de vacaciones, tendrán derecho a un (1) sábado no computable como día hábil. El hotel le otorgará este beneficio únicamente a aquellos trabajadores que no tengan reportes de ausentismo injustificado y no hayan cometido faltas disciplinarias en el año inmediatamente anterior.

14. AUXILIO DE MATERNIDAD: El hotel reconocerá al trabajador cubierto por el campo de aplicación de la presente convención cuando nazca un hijo

- a) Un auxilio de \$132.090 a la presentación del registro civil correspondiente donde conste el parentesco y la fecha de nacimiento.
- b) Igualmente el Departamento de Gestión Humana programará la entrega de una anqueta con productos para la atención del recién nacido, cuyo valor no será inferior a \$110.000.

15. AUXILIO POR MATRIMONIO: El HOTEL reconocerá al trabajador(a) un auxilio de matrimonio de \$ 132.090. El trabajador(a) presentará dentro de los 10 días siguientes, el correspondiente registro civil de matrimonio.

16. AUXILIO DE ANTEOJOS (AUXILIO DE LENTES Y MONTURAS): cuando la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) le formule lentes o el cambio de los mismos, EL HOTEL le reconocerá un auxilio hasta de \$209.142. Los anteojos se

deberán contratar con una óptica de reconocida seriedad técnica, para lo cual el HOTEL seleccionará 4 ópticas a las cuales puede el trabajador llevar la autorización del auxilio de anteojos. Este beneficio se otorgará al trabajador que tenga una permanencia mínima de un (1) año de haber firmado contrato de trabajo.

- 17. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR (GASTOS FUNEBRES):** Si se tratare de la muerte de un trabajador con grupo familiar a cargo, El HOTEL reconocerá a los familiares directos del trabajador, registrados en la seguridad social como sus beneficiarios, un auxilio de \$2.531.729. En caso de fallecimiento de un trabajador soltero o sin personas a cargo el auxilio será de \$660.000.

Este auxilio es independiente y complementario al auxilio funerario y a la pensión de sobrevivientes que reconoce a los beneficiarios del trabajador fallecido el fondo de pensiones o el sistema de seguridad social. El objetivo esencial del auxilio es ayudar a los gastos inmediatos del Grupo Familiar mientras la seguridad social reconoce la pensión de sobrevivientes y el auxilio funerario.

- 18. AUXILIO FUNERARIO POR MUERTE DE FAMILIARES DIRECTOS:** En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero(a) permanente inscrito(a) en la seguridad social, o hijos menores o estudiantes del trabajador(a) menores de 25 años, el HOTEL reconocerá un auxilio funerario de \$990.676. En caso de muerte de padres del trabajador el auxilio será de \$495.338. En caso de muerte de hermanos, el Hotel reconocerá un auxilio de \$253.172.

- 19. AUXILIO POR ALIMENTACIÓN:** El HOTEL mantendrá el servicio de alimentación existente para los empleados, de acuerdo con la reglamentación correspondiente. Este beneficio no tiene carácter salarial para ningún efecto. El objeto de este servicio es el de apoyar el autocuidado, los programas de promoción de la salud y facilita el cumplimiento de los turnos.

- 20. AUXILIO POR ENFERMEDAD GENERAL (EL PLIEGO LO CONTEMPLA COMO INCAPACIDAD MÉDICA Y CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA PARA EL COPAGO Y LAS CUOTAS MODERADORAS):** Cuando la EPS incapacite al empleado por más de tres (3) días y hasta 30, el Hotel le reajustará al 80% del salario básico el auxilio por enfermedad; si la incapacidad es superior a 30 días y hasta por 180 días, se le reconocerá el 90% del salario básico. El empleado endosará la correspondiente incapacidad para que el Hotel la deduzca de la autoliquidación del período siguiente o pueda recobrar el porcentaje que reconoce la seguridad social en salud. El auxilio de enfermedad en la parte que excede la suma que reconoce la EPS se considera una ayuda del Hotel en la recuperación de la salud del empleado y una manera de contribuir a la calidad de su vida personal y familiar, por lo que constituye un gasto necesario y conveniente, sin efecto salarial alguno.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

6

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

21. BONIFICACIÓN POR REEMPLAZO TEMPORAL (EL PLIEGO LO CONTEMPLA COMO LLENO DE VACANTES, ASCENSOS Y REEMPLAZO): Cuando por decisión del HOTEL, un trabajador reemplace a otro cuyo puesto y/o cargo sea de superior categoría en la misma o en otra sección del Hotel, por ausencia temporal del titular del cargo que sea o exceda de 20 días calendarios continuos, o por un período legal completo de vacaciones y/o por incapacidades superiores a 15 días continuos, días estos contados a partir del último de trabajo del titular, el reemplazante tendrá derecho al reconocimiento de un 20% de su propio salario básico por concepto de bonificación no constitutiva de salario como estímulo al reemplazo temporal y sin superar el salario básico del reemplazado. Este valor será cubierto al trabajador en forma proporcional a los días del mes en que haya realizado efectivamente el reemplazo. Terminado el reemplazo, continuará devengando el salario básico mensual que tenía antes del reemplazo.

22. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: EL HOTEL reconocerá y pagará a sus trabajadores por una vez una prima quinquenal por antigüedad de la siguiente manera:

5 años	\$ 233.359
10 años	\$ 517.353
15 años	\$ 776.029
20 años	\$ 1.034.706
25 años	\$1.552.059
30 años	\$2.135.458

Esta prima no constituye retribución del servicio sino un reconocimiento puntual a la permanencia la capacitación asimilada por el empleado y a su actitud de servicio. No tiene carácter salarial puesto que hace parte del sistema de formación y capacitación, para que los empleados desarrollen mas destrezas y habilidades.

23. BONIFICACIÓN POR PENSIÓN DE VEJEZ. (EN EL PLIEGO AUXILIO POR DISFRUTE DE PENSIÓN): A los trabajadores que teniendo cumplidos los requisitos para el otorgamiento de la pensión de vejez y esta le sea reconocida por el Fondo de Pensiones al que esté afiliado, EL HOTEL les otorgará una bonificación por una sola vez, equivalente a 30 días de salario básico, pagadera al momento en que el trabajador presente la renuncia con motivo de haber obtenido efectivamente la pensión de vejez a cargo del sistema de seguridad social.

24. BONIFICACIÓN FINALIZACIÓN POR VENCIMIENTO CONTRATOS A TÉRMINO FIJO. Cuando el HOTEL decida la terminación de contratos a término fijo por el modo legal de preaviso por vencimiento del término atendiendo los motivos de ocupación, desempeño, cambio de perfil de competencia, reestructuración entre otro, el trabajador tendrá la potestad de elegir la terminación por mutuo acuerdo con el HOTEL en la fecha límite de entrega del preaviso por vencimiento del término. Si el trabajador elige la terminación por mutuo acuerdo, solo trabajará hasta la fecha del preaviso. Si el trabajador que firme el mutuo acuerdo de terminación del contrato que ha sido preavisado llevará más de 2 años

de servicio recibirá junto con la liquidación de prestaciones sociales un auxilio de 5 días de salario básico. Si tuviese más de 6 años de servicio, junto con la liquidación de prestaciones sociales recibirá un reconocimiento de 10 días de salario básico y si hubiese laborado por espacio superior a 12 años, el reconocimiento será de 15 días de salario básico. El valor de estos reconocimientos se hará constar en el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo.

NOTA. Los auxilios o beneficios extralegales establecidos en este capítulo y pactados en una suma fija de dinero, se incrementarán en cada año siguiente de vigencia en el mismo porcentaje del I.P.C., promedio nacional, certificado por el DANE para los 12 meses inmediatamente anteriores.

25. COMISIÓN DE TARJETA DÉBITO:

Tal como lo ha venido realizando a la fecha, EL HOTEL gestionará el descuento o no cobro con la respectiva entidad financiera de la cuota de manejo de las tarjetas débito de las cuentas de ahorros de nómina de sus trabajadores.

III. PERMISOS Y LICENCIAS ESPECIALES

26. POR MATRIMONIO. El Hotel otorgará un permiso remunerado de 5 días calendario al trabajador que contraiga matrimonio, los cuales, a solicitud del trabajador(a), se podrán recibir total o parcialmente en dinero, según la conveniencia del interesado. El trabajador(a) presentará dentro de los 10 días siguientes, el correspondiente registro civil de matrimonio.

27. POR PATERNIDAD. El trabajador podrá hacer uso de la licencia de paternidad prevista en la ley, y adicional dispondrá de un permiso remunerado por el día del parto y los dos días siguientes.

28. POR APOYO A LA LACTANCIA. Con la finalidad de que la madre se adapte nuevamente a su entorno laboral dada la separación de su hijo reforzando un entorno de trabajo y familiar sano y feliz, El HOTEL otorgará a las madres beneficiadas por la convención colectiva en periodo de lactancia un tiempo adicional al estipulado por la ley el cual se dará de manera gradual de la siguiente manera: una hora (1) adicional al tiempo estipulado por la ley para el primer mes de lactancia, media hora (1/2) adicional al tiempo estipulado por la ley para el segundo mes de lactancia y en el tercer mes de lactancia disfrutaran de la hora estipulada por la ley. La trabajadora coordinará directamente con su jefe inmediato el disfrute de este periodo.

29. POR CASO DE MUERTE DE ALGUNOS FAMILIARES Y DE GRAVE CALAMIDAD DOMESTICA: En caso de muerte de padres, cónyuge, compañera permanente e hijos del empleado, el Hotel le concederá dos (2) días de permiso remunerado según el salario básico, adicionales al permiso remunerado previsto en la ley.

Handwritten notes and signatures:
- Top right: *Uy/10*
- Middle right: *M TB*
- Bottom right: *Porcom*
- Far right: *Por*
- Bottom right: *Alcalde*
- Bottom right: *9*
- Bottom center: *[Signature]*

En el evento de enfermedad grave, hospitalización o cirugía de uno de los familiares directos que convivan con el empleado, el Hotel concederá un permiso remunerado de acuerdo con las circunstancias.

30. CELEBRACIÓN POR CUMPLEAÑOS. EL HOTEL otorgará al colaborador permiso remunerado de medio día, el día de su cumpleaños para disfrutar con su familia, o la posibilidad de descansar la mañana del día siguiente a su cumpleaños, siempre y cuando su cumpleaños no sea un domingo o un festivo. La programación del descanso se hará por parte del Jefe Inmediato. Si el trabajador perteneciere al área operativa del HOTEL acordará con el Jefe Inmediato el horario para disfrutar de este permiso.

IV. FONDOS ROTATORIOS DE BIENESTAR

31. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA: EL HOTEL otorga a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva el beneficio para préstamo de vivienda en el marco de los programas que se desarrollen en asocio con la caja de compensación familiar, el auxilio de vivienda otorgado por el estado, los ahorros de cesantías y otros recursos similares, como los ahorros en el Fondo de Empleados o similares.

A la fecha de la firma de la presente convención existe un fondo de vivienda para la totalidad de los trabajadores del hotel por la suma de \$70.000.000. Este será el presupuesto disponible para los préstamos. La junta directiva definirá los aportes especiales o adicionales que ingresan al fondo de vivienda, de acuerdo con los resultados económicos del HOTEL.

PARÁGRAFO: El HOTEL concederá al trabajador que utilice el préstamo de vivienda o que este en trámites de adquirir vivienda, un valor total de \$588.000, por una sola vez como auxilio para cubrir los gastos de trámites notariales, pago de impuestos y registros.

Los dineros del fondo de vivienda se destinarán para los siguientes fines, en orden prioritario y dependiendo de los recursos existentes:

1. Adquisición de vivienda, de lote destinado a vivienda y pago de cuota inicial de solución de vivienda.
2. Construcción de vivienda en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge.
3. Mejoras necesarias, ampliaciones y reparaciones de la casa de propiedad del trabajador.
4. Liberación de gravámenes constituidos en el acto de la adquisición con entidades de crédito hipotecario.
5. Cambio de la vivienda de propiedad del trabajador por razones justificadas.

Compra de vivienda: La cuantía máxima que podrá prestarse para la compra de vivienda o de lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge será hasta de \$8'000.000.

Estos préstamos serán aprobados de acuerdo a la capacidad de endeudamiento de cada empleado y a la disponibilidad de fondos por parte del Hotel. El préstamo deberá ser cancelado al fondo mediante el sistema de amortización gradual en un plazo máximo de

hasta siete (7) años. El trabajador pignorar  las cesantías y podrá comprometer partes de las primas para reducir la cuota de amortización.

Cambio de vivienda, pago de cuota inicial o liberación de gravámenes hipotecarios. La cuantía máxima para pago de cuota inicial, de cambio de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios, será de \$5'000.000.

Mejoras. La cuantía máxima que podrá prestarse para mejoras la cual será pagada al fondo mediante el sistema de amortización gradual y en un plazo hasta de cuatro (4) años es de \$ 3'000.000.

Condiciones:

1. Para obtener un nuevo crédito, debe haber transcurrido por lo menos 2 años contados a partir de la fecha de cancelación del anterior préstamo, pero el comité podrá reducirlo o cambiarlo dependiendo de las circunstancias.
2. Para compra de vivienda o lote el trabajador debe tener ahorrado mínimo el equivalente al 20% de la solución de vivienda. (Ahorros individuales y/o cesantías).

Las solicitudes de préstamos de vivienda de los trabajadores de la compa a deben presentarse ante el Departamento de gestión Humana.

Mientras el trabajador permanezca vinculado al hotel se establece el tipo de interés anual liquidado por mes vencido al DTF más un (1) punto.

Todo beneficiario de préstamo para vivienda deberá comprometerse a destinar hasta la cancelación del crédito:

Hasta el 25% de las primas de servicios y extralegal para los casados; hasta el 35% de las primas de servicios y extralegal para los solteros. El trabajador comprometer  hasta el 20% de su salario mensual, así como las cesantías que se causen semestralmente en los meses de junio y diciembre, a partir de la fecha de entrega del préstamo o del primer contado.

En el Hotel existe un comité de administración integrado por el Gerente General o su delegado y el director de gestión humana, y un integrante del área de contabilidad. Este comité verifica que en ningún caso el trabajador comprometa más de un cincuenta por ciento (50%) de su salario mensual en la amortización de los préstamos de la compa a, el de la corporación de ahorro y vivienda y el de otras entidades, como el Fondo de Empleados, si los utilizare.

32. FONDO DE PRÉSTAMO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA: El HOTEL destina anualmente la suma de \$20.000.000 a un fondo para todos los trabajadores del hotel con el objeto de ayudar a los trabajadores en los eventos de calamidad doméstica. Se entiende por calamidad doméstica los hechos imprevistos que afecten de manera grave la vivienda, la salud y las condiciones básicas de la familia, tales como la muerte, cirugía, hospitalización o tratamiento médico especializado no cubierto por el POS del cónyuge, compañera permanente o hijos

menores o estudiantes del empleado casado o de los padres o hijos menores o estudiantes de los trabajadores solteros. Se excluyen los casos de tratamientos estéticos.

- 33. FONDO PARA AUXILIO EDUCATIVO:** El HOTEL mantendrá para todos los trabajadores del Hotel, un fondo destinado a reconocer un auxilio escolar anual para los hijos legalmente reconocidos, menores de 23 años, que estudien en jornada educativa de tiempo completo en establecimientos de educación aprobados por las autoridades educativas. Para el efecto, los trabajadores cubiertos por la convención colectiva accederán a dicho fondo. En enero de cada año se presentarán las constancias de matrícula de los hijos, las calificaciones del año anterior y los demás documentos que sean necesarios para adjudicar los auxilios por cada hijo de acuerdo con los recursos disponibles y teniendo en cuenta los costos educativos diferenciales de primaria, secundaria y estudios tecnológicos, técnicos o universitarios. Para el año 2019 \$38'000.000, para el 2020 \$43.000.000 y para el 2021 \$48.000.000 respectivamente.

Los auxilios serán reglamentados y adjudicados por el Departamento de Gestión Humana. Se publicará en las carteleras la lista de los beneficiarios.

PARÁGRAFO: solo tendrán derecho a este auxilio aquellos hijos de trabajadores que aprueben el año escolar inmediatamente anterior; para ello deben presentar las calificaciones que avalen su aprobación del año que termina y la matrícula en el año siguiente.

V. INCREMENTOS SALARIALES

- 34. INCREMENTO MÍNIMO GARANTIZADO.** Durante la vigencia de la Convención Colectiva y de acuerdo con la situación del mercado hotelero y los resultados del HOTEL en el año inmediatamente anterior, la junta directiva podrá decretar aumentos salariales superiores a los establecidos en la presente cláusula, los cuales constituyen un reajuste mínimo anual garantizado.
- 35. ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS (AÑO 2018) RECONOCIMIENTO COMPENSATORIO:** Con efectividad al momento de la firma de la convención, el salario básico mensual para todos los trabajadores beneficiarios de la convención será actualizado en las mismas condiciones de los trabajadores no sindicalizados con el fin de asegurar la igualdad de todos los trabajadores del HOTEL.
- 36. INCREMENTOS DE SALARIOS PARA EL SEGUNDO Y TERCER AÑO DE VIGENCIA:** Para el segundo y tercer período de vigencia, la actualización salarial del personal cubierto por la convención, a partir del 1 de enero de 2019 y 2020, respectivamente, EL HOTEL actualizará el salario básico mensual de sus trabajadores en un porcentaje igual al Índice Promedio Nacional de Precios del Consumidor certificado por el DANE, para el período comprendido entre 1 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, incrementado en un 0,3 puntos. Estos incrementos tendrán vigencia por el respectivo período anual.

Los aumentos salariales que reciba el trabajador beneficiario de la convención serán imputables a cualquier otro incremento o reajuste que legalmente pueda llegar a corresponderle por cualquier otra causa.

37. SALARIO MÍNIMO (DIGNIFICACIÓN SALARIAL EN LA EMPRESA): A partir de la vigencia de la presente convención, el salario mínimo de ingreso de los trabajadores del HOTEL, será el correspondiente al Salario Mínimo Legal más alto decretado por el Gobierno más el que se señalará en el escalafón de oficios y salarios para los trabajadores que se vinculen al Hotel. En dicho escalafón, se agrupan en categorías los distintos trabajadores teniendo en cuenta los perfiles ocupacionales, los requerimientos del cargo, la capacitación requerida y la experiencia del nuevo empleado. Se tiene en cuenta para los salarios de ingreso, los períodos de inducción y entrenamiento que requieran los diferentes cargos. En el escalafón se indican los tiempos y los requisitos que se deben acreditar para el ascenso a una categoría o grupo superior.

Los incrementos salariales, los beneficios, auxilios, bonificaciones y prestaciones extralegales son imputables a los que pudieran corresponderles a los trabajadores por disposición legal, sentencia, contrato colectivo o por cualquier otra causa, durante el período de vigencia de la convención colectiva. En ningún caso podrá haber pagos o beneficios dobles por la misma causa o por el mismo beneficio.

VI. BENEFICIOS SINDICALES

38. PERMISOS SINDICALES:

EL HOTEL reconocerá ocho (8) días de permiso sindical mensuales, en total, para que los miembros de las juntas directivas de los sindicatos que existan en el Hotel puedan realizar las actividades esenciales propias de la organización sindical. En ningún caso podrán asistir más de dos (2) personas de la misma área al mismo evento. El HOTEL evaluará la posibilidad de acumular hasta máximo tres (3) días de permiso sindical sin no se llegaren a utilizar el mes inmediatamente anterior.

EL HOTEL concederá permiso a dos (2) trabajadores cada seis meses, en el caso de que sean designados como delegados a la asamblea anual estatutaria de los sindicatos existentes.

Durante la vigencia de la convención colectiva EL HOTEL concederá un total de veinticuatro (24) días de permiso sindical para cursos de capacitación, seminarios, congresos y conferencias organizados por los sindicatos o la Federación o Confederación a la cual se encuentre afiliado cualquiera de los sindicatos existentes. En ningún caso podrán asistir más de dos (2) personas al mismo evento. Estos permisos se solicitarán con ocho (8) días de anticipación.

Los permisos sindicales remunerados serán concedidos sin condicionamiento al fuero sindical y no suspenden el contrato de trabajo, por lo tanto, no se descontarán para efectos de la liquidación de prestaciones sociales.

Los permisos sindicales remunerados se solicitarán por el sindicato con no menos de tres (3) días de anticipación a la Directora de Gestión Humana o a quien haga sus veces. Las organizaciones sindicales informarán a través de cuales directivos se solicitan y se recibe la correspondencia relacionada con el trámite y aprobación de permisos.

Si la empresa manifiesta que el día de permiso sindical solicitado el trabajador está descansando o de compensatorio, se entenderá que dicho día compensatorio se le sigue adeudando.

39. CARTELERA:

EL HOTEL entregará al Sindicato una cartelera que estará colocada en el pasillo hacia el comedor de los empleados, con el fin de que allí se coloque información de carácter estrictamente sindical, bajo la responsabilidad laboral del presidente de cada uno de los Sindicatos. En ningún caso se podrá utilizar esta cartelera para desconocer el derecho al buen nombre, a la intimidad o privacidad personal.

40. AUXILIO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

EL HOTEL entregará a las organizaciones sindicales existentes un auxilio mensual para su funcionamiento equivalente a \$1.000.000 durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo. Este auxilio se comenzará a pagar a partir del mes siguiente de la firma de la convención colectiva y sucesivamente durante su vigencia. Para gastos de movilización de alguno de los miembros principales de las Juntas Directivas de los sindicatos existentes en la empresa que requieran realizar funciones estrictamente sindicales fuera de la costa norte de Colombia, la empresa reconocerá anualmente un auxilio de \$800.000 en total, suma que será distribuida de común acuerdo por los Presidentes de las distintas organizaciones con presencia en la empresa. Estas sumas se incrementarán con el IPC que determine el Gobierno Nacional acumulado al año inmediatamente anterior.

41. DESCUENTOS ESTATUTARIOS A FAVOR DEL SINDICATO: El Hotel acepta y se compromete con el Sindicato Hocar seccional Cartagena, a retener el valor del aumento del primer mes de salario a todos los trabajadores a su servicio que estén cubiertos por la Convención Colectiva.

Igualmente se compromete a efectuar el mismo primer mes, cuando los trabajadores reciban nuevos aumentos y estos sean decretados a través de la Convención Colectiva de Trabajo. Como resultado de los anteriores descuentos, la empresa hará giros en la siguiente forma. Del monto total girará el Cincuenta y cinco (55%) a la tesorería del Sindicato HOCAR seccional Cartagena y el otro Cuarenta y cinco por ciento (45%) al tesorero titular de la directiva Nacional HOCAR en Santa fe de Bogotá.

En lo referente a sus cuotas ordinarias como lo ha venido haciendo la empresa hasta ahora, su distribución será del setenta por ciento (70%) de dichos valores, lo cual girará la empresa a la tesorería del HOCAR seccional Cartagena y el Treinta por ciento (30%)

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark at the bottom center]

restante a la tesorería Nacional HOCAR en Santa fe de Bogotá. Todo lo anterior se hace en concordancia con las normas legales sobre la materia y por lo dispuesto en el Estatuto de la Organización Nacional HOCAR.

Parágrafo: Cuando EL HOTEL en cumplimiento de lo pactado en esta Convención se vea precisado a hacer aumentos de sueldos, EL Sindicato Hocar tendrá derecho a los primeros treinta (30) días de aumento que reciba el o los trabajadores beneficiados. Lo anterior siempre que tales aumentos se realicen dentro de la vigencia y obedezcan esencialmente a darle cumplimiento a la misma.

42. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES:

Se constituirá un comité veedor de las relaciones laborales al interior de EL HOTEL el cual estará conformado por la Directora de Gestión Humana, la analista de bienestar o su delegado y dos (2) directivos nombrados por los Presidentes de los sindicatos existentes en el Hotel. Este comité se reunirá una (1) vez al mes, los compromisos establecidos se registrarán en un acta para seguimiento.

43. COMISIÓN DE RECLAMOS: LOS SINDICATOS con fundamento en el Literal D del Artículo 406 del Código sustantivo del trabajo escogerán entre ellos la Comisión de Reclamos que actuará al interior del HOTEL con las garantías legales consagradas en el artículo 405 del mismo Código.

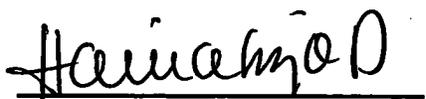
44. FOLLETOS: El HOTEL hará imprimir cien (100) folletos la presente Convención Colectiva para repartirlos a cada uno de sus trabajadores.

45. DISPOSICIONES FINALES. Las partes dejan constancia del elevado espíritu de cordialidad y mutuo respeto, factores esenciales que permitieron llegar al presente acuerdo con el cual queda solucionado el diferendo colectivo laboral con los SINDICATOS por el término de su vigencia. La convención colectiva será depositada en 4 ejemplares ante el Ministerio del Trabajo en el término legal. La convención colectiva podrá ser denunciada por las partes en los términos previstos en la ley laboral dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a su vencimiento.

La presente Convención queda consignada en quince (15) hojas tamaño carta, escritas por una sola cara, la cual será depositada en el Ministerio Del Trabajo Dirección Territorial de Bolívar, para dar cumplimiento a la obligación laboral vigente sobre la materia.

Como constancia se firma a los treinta (30) días del mes de Julio de 2018 en las que intervinieron.

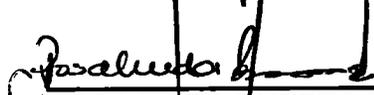
POR EL HOTEL


HANNIA LIZARAZO DE LEÓN

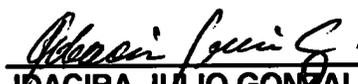
POR LOS SINDICATOS


ASTRID PAUTT BELLO


ANIBAL MARTINEZ HERRERA

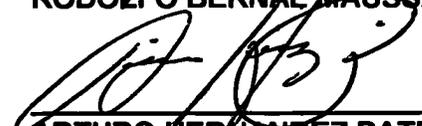

ROSA LINDA PUERTA ALMEIDA

2004

... 
DACIRA JULIO GONZALEZ


RODOLFO TORRES MORELOS


RODOLFO BERNAL MAUSSA


ARTURO HERNANDEZ PATERNINA


REMBERTO ESCOBAR PAJARO


HELMUTH MARTINEZ TAMARA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature