

Pág.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2017-2021 ENTRE LA
EMPRESA AEROREPÚBLICA S.A.

Y

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO
COLOMBIANO, SERVICIOS, LOGÍSTICA Y CONEXOS cuya sigla es
-SINTRATAC-

En la ciudad de Bogotá a los 07 días del mes de diciembre de 2017, los suscritos, a saber: DIANA MEDINA REYES, YUDY BAHAMON PALENCIA, WILLIAM FERNÁNDEZ ROBAYO, AMPARO GUZMÁN TORRES y como Asesor FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY, en calidad de integrantes de la Comisión Negociadora designada por la empresa AEROREPUBLICA S.A. por una parte y por la otra, JEIMMY AFANADOR FERNÁNDEZ, MARISOL QUIROGA ZAMBRANO, CLAUDIA SANTAMARIA QUIROGA, JUAN PRIETO LEÓN, JOSÉ JIMÉNEZ MENDOZA, ANDRÉS RAMÍREZ VARGAS, ANDRÉS TORRES ROMERO, LUIS CASTILLO MALAGON, RODRIGO CAMARGO LAVERDE, HÉCTOR BERNAL GÓMEZ y como Asesor CARLOS RONCANCIO CASTILLO, en calidad de integrantes de la Comisión Negociadora designada por EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO, SERVICIOS, LOGÍSTICA Y CONEXOS cuya sigla es -SINTRATAC -, se ha celebrado la Convención Colectiva de Trabajo que consta de las cláusulas que a continuación se consignan:

PREÁMBULO

La presente Convención Colectiva de Trabajo, es el resultado de la búsqueda por parte de la Organización Sindical y de la Empresa, por construir bienestar para sus trabajadores sin perder de vista la sostenibilidad de la fuente de empleo, en desarrollo del reto conjunto de materializar una cultura de respeto por las opiniones diversas y la libertad de opinión.

Su contenido es consecuencia de una actividad constructiva entre las partes, enriquecida desde la diversidad y encaminada a concertar, con un ánimo honesto y leal, valores que sirven de instrumento para trabajar la finalidad de la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, conforme a los mandatos de las leyes vigentes.

Inspirados en los fines que nos unen como partícipes de un esfuerzo común, las partes manifestamos que el respeto por el diálogo constituye el fundamento para la construcción conjunta de universos laborales que fomenten dignidad humana y empresas rentables, competitivas y dinámicas, así como para apoyar el adecuado desarrollo de los factores profesionales, familiares e interpersonales de los trabajadores.

CLAUSULADO

CLAUSULA 1: OBLIGATORIEDAD DE LA CONVENCION.

La empresa AEROREPUBLICA S.A., o como se denomine en el futuro y, de otra parte, el SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO, SERVICIOS, LOGÍSTICA Y CONEXOS cuya sigla es –SINTRATAC- o como se denomine en el futuro, quien será el titular de la convención colectiva, con vocación para denunciarla de acuerdo con la ley, como representante de sus afiliados.

Las partes quedan obligadas a cumplir leal y estrictamente las disposiciones de la presente convención colectiva de trabajo y a no incurrir en ninguna conducta de acción o de omisión violatoria de sus artículos, en consecuencia, las disposiciones de la presente convención colectiva de trabajo son obligatorias y parte integral de los contratos individuales de trabajo de los afiliados al sindicato.

CLAUSULA 2: FAVORABILIDAD

La Empresa se ceñirá a la aplicación del principio de favorabilidad conforme a lo dispuesto en la ley y dará aplicación estricta a la presente convención, en todas sus cláusulas, incisos y numerales, al texto y al contenido expresado en ellos.

Cuando surjan diferencias de interpretación entre la ley, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva y el RAC, se aplicará de manera exclusiva la norma más favorable al trabajador, dando aplicación al principio de inescindibilidad. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Los anteriores sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

LA EMPRESA, no podrá por reglamentaciones, políticas internas o mediante otro sí a los contratos de trabajo, desmejorar los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA 3: DERECHO DE ASOCIACION:

La empresa garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente al sindicato y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias de acuerdo a lo descrito en la Constitución Política de Colombia y el Código

Sustantivo de Trabajo.

LA EMPRESA y sus representantes, al momento de dirigirse a los trabajadores lo harán de forma clara y darán absoluto respeto a sus derechos laborales, de tal forma que no afecte su dignidad e integridad.

CLAUSULA 4: RESPETO DE NORMAS:

Conforme a lo acordado en la presente convención, la Empresa garantizará las condiciones de trabajo otorgadas en cada una de sus áreas o poblaciones, y por tanto respetará integralmente las normas contractuales, legales y/o convencionales que rijan las relaciones de los trabajadores afiliados al sindicato.

Continúan vigentes en todo su rigor todas las cláusulas del laudo arbitral, que no hayan sido modificadas o superadas por la presente convención colectiva suscrita por las partes.

CLAUSULA 5: NO REPRESALIAS

La Empresa no ejercerá represalias contra ninguno de los trabajadores o en contra de la organización sindical por la presentación y negociación del Pliego de Peticiones. La empresa se compromete a dar fuero sindical a todos los negociadores durante un año a partir de la firma de la convención colectiva.

CLAUSULA 6: CONTRATOS DE TRABAJO

La modalidad de contratación de los trabajadores vinculados a término fijo, se modificará a término indefinido una vez se cumplan 12 años desde la fecha del inicio de la relación laboral, sin que pierdan la antigüedad, respetando en todos los casos y para todos los fines la fecha de inicio de la relación laboral y el escalafón respectivo en las poblaciones que cuentan con un escalafón a la fecha.

CLAUSULA 7: PROCESOS DISCIPLINARIOS

Todos procesos disciplinarios que se apliquen a los trabajadores se lleven a cabo respetando los preceptos de la jurisprudencia y la ley, y se desarrollaran en los siguientes términos:

Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y formulación de cargos.

LA EMPRESA comunicará la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, dentro de los 30 días

calendario siguientes al conocimiento de la presunta falta que se imputa.

En la referida comunicación, se indicará:

- a. La fecha, hora y dependencia dentro de la cual el trabajador presentará sus descargos.
- b. La formulación de los cargos imputados, señalando los hechos o conductas que los motivaron, así como los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes y/u obligaciones contenidos en: La Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo.
- c. Se acompañarán a modo de traslado al imputado, las pruebas que fundamentan los cargos formulados, sin perjuicio de la presentación de pruebas o soportes adicionales que se alleguen al trámite disciplinario con posterioridad, para su contradicción.
- d. Cuando LA EMPRESA haya realizado una investigación previa, los documentos respectivos harán parte de las pruebas antes mencionadas.

Si el trabajador es beneficiario de esta Convención, puede asistir acompañado hasta por dos representantes de SINTRATAC y/o el apoderado de la asociación sindical. Se remitirá copia de la comunicación de citación junto con sus soportes a SINTRATAC, para los efectos legales pertinentes a la dirección que dicha asociación sindical tenga registrada ante la Compañía, con respectivo soporte de entrega o constancia de correo certificado.

Descargos, presentación de pruebas y contradicción de las mismas.

En la diligencia de descargos, el trabajador podrá pronunciarse sobre los hechos o conductas que motivan el proceso disciplinario y además, podrá presentar las pruebas que tenga a su favor, controvertir las que haya remitido la empresa con la citación o las que se presenten en diligencia de descargos, sí a ello hubiera lugar.

La diligencia será conducida por el Jefe inmediato y/o un delegado del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, o quienes estos designen, y deberá realizarse a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha de la entrega al trabajador y al sindicato de la comunicación formal de apertura del proceso. Para el efecto el término dará inicio una vez se haya notificado al trabajador y al sindicato.

En los eventos de vacaciones, incapacidades o cualquier otro tipo de ausentismo justificado, los términos se suspenderán por el tiempo que dure el mismo.

De la diligencia deberá elaborarse el acta correspondiente, en la cual deben incluirse, fecha, hora y lugar de los descargos, direcciones de notificación física del trabajador y de SINTRATAC cuando éste se encuentre afiliado a dicho sindicato y la relación de nombre y calidad en que participan en la diligencia, los cargos imputados, los descargos del trabajador, lo manifestado por quienes en esta diligencia intervinieran y la relación de las pruebas que hubieren sido aportadas o allegadas al trámite disciplinario.

Pronunciamiento de la empresa y contradicción de dicha decisión.

LA EMPRESA tomará la decisión respectiva con base en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador.

La referida decisión será informada al trabajador, a través de comunicación escrita motivada, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la finalización de los descargos.

La comunicación de la decisión será informada por medio escrito al trabajador imputado con copia a SINTRATAC cuando el trabajador se encuentre afiliado.

El trabajador haciendo uso de la doble instancia establecida en el derecho al debido proceso, podrá controvertir la decisión disciplinaria adoptada por la empresa, en un término de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la decisión, mediante la interposición del recurso de apelación, por medio escrito que deberá radicar en físico en el domicilio de la Compañía con el respectivo soporte de recibido.

Dicho recurso se dirigirá al Gerente del Área o el Superior Jerárquico de quien tomó la decisión o quien haga sus veces, quien resolverá el recurso de apelación con base en el expediente disciplinario y el escrito de apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se interpuso el recurso por parte del trabajador.

La decisión que resuelva el recurso deberá ser motivada y será definitiva.

Vencido el término de cinco (5) días hábiles sin que el trabajador haya interpuesto el recurso, se entenderá que la decisión adoptada por LA EMPRESA se encuentra en firme.

4. Efectividad:

La efectividad de la decisión o sanción disciplinaria no podrá ser posterior a los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de finalización del trámite disciplinario, es decir, transcurridos los 5 días hábiles sin que el trabajador haya interpuesto recurso de apelación a la decisión de primera

instancia, o si el trabajador lo interpuso, una vez notificada la decisión definitiva de segunda instancia.

PARAGRAFO: La empresa se compromete a trasladar vía vuelos nacionales Aerorepública o mediante tiquetes interlinea, al trabajador a la base principal de la Compañía, u otorgará un tiquete interlinea al sindicato para el desplazamiento de un representante trabajador de Aerorepública, a la base del trabajador objeto de disciplinario.

Lo anterior siempre y cuando se encuentre vigente y activo el acuerdo interlinea.

CLAUSULA 8: AUXILIO PARA LOS SINDICATOS:

A partir del 1 de enero de 2018, la Empresa entregará a SINTRATAC un auxilio monetario anual por la suma de Seis Millones de Pesos M/CTE (\$6.000.000). Este auxilio se pagará dentro de los primeros quince (15) días calendario del mes de enero de cada anualidad.

PARAGRAFO: El auxilio pactado en la presente cláusula será incrementado a partir del 1 de enero de 2019 en un porcentaje equivalente al IPC del año inmediatamente anterior. Para calcular el incremento de los años sucesivos se aplicará el IPC del año inmediatamente anterior.

CLAUSULA 9: RETENCIONES PARA LOS SINDICATOS:

La Empresa descontará por una única vez, a los trabajadores afiliados al sindicato, el 50% del valor del primer aumento de salarios y beneficios económicos descritos a continuación, así:

El descuento por concepto de incremento salarial se hará efectivo en el mes de enero de 2018 y se pagará a favor de SINTRATAC en el mes de febrero del mismo año.

Frente al descuento por concepto de auxilio no salarial para lavado de uniformes, auxilio no salarial de alimentación y auxilio no salarial de salud, pactado en la presente convención, será realizado y pagado a favor del sindicato en el mes de diciembre de 2017.

CLAUSULA 10: TIQUETES POR MISIÓN SINDICAL:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa concederá anualmente al sindicato un total de ocho (8) tiquetes en misión ida y regreso, sujetos a cupo, en las rutas de AEROREPUBLICA S.A., para que sean utilizados en misión sindical por los trabajadores de la empresa

afiliados al sindicato.

Estos tiquetes deberán ser solicitados por el sindicato, indicando el motivo, por escrito y con mínimo cuatro (4) días hábiles de anticipación, indicando los pasajeros, ruta y fechas de viaje. Dicha solicitud deberá ser suscrita por el presidente del sindicato o el secretario del mismo

El pago de los impuestos y tasas estará a cargo de AEROREPUBLICA S.A.

CLAUSULA 11: CARTELERA:

La Empresa suministrará a SINTRATAC un espacio para fijar una cartelera en cada estación a nivel nacional, con el fin de publicar asuntos estrictamente relacionados con su actividad sindical. Este espacio estará ubicado en un área de acceso restringido a clientes.

El sindicato será responsable de todos los mensajes publicados en sus carteleras y se compromete de forma expresa a que las publicaciones allí contenidas guarden el respeto, honra y reputación hacia la empresa, sus marcas y/o representantes.

CLAUSULA 12:

AUXILIO PARA IMPRESIÓN DE FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

La empresa entregará al sindicato dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención, por única vez, la suma de Dos Millones de Pesos M/CTE (\$2.000. 000.00), con el fin de que elabore folletos de la presente convención colectiva de trabajo para difundir entre sus afiliados.

CLAUSULA 13: REUNIONES CON EL SINDICATO:

La empresa hará reuniones cuatrimestrales con los representantes de SINTRATAC, con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento de las cláusulas consagradas en la presente convención colectiva de trabajo.

PARAGRAFO: De los ochenta (80) permisos sindicales anuales, otorgados en la cláusula veintinueve de la presente convención colectiva, nueve (9) permisos anuales tendrán destinación exclusiva para atender las reuniones de la presente cláusula.

El sindicato entregará la agenda para la reunión como mínimo con 8 días calendario de antelación a la fecha de la misma.

CLAUSULA 14: DOTACIÓN:

A partir del año 2018, la empresa entregará una vez al año, las dotaciones

que a continuación se relacionan:

Para los trabajadores con los cargos de: mecánicos clase A, B y C del área de mantenimiento, supervisor de mantenimiento, inspector control calidad y jefe de mantenimiento, un kit flexible de dotación, entre el cual se encuentran:

- 2 pares de tenis o botas que cumplan con las normas de seguridad industrial.
- 3 camisas (drill o polo).
- 2 chaquetas.
- 2 sacos de lana.
- 3 pantalones (opción entre largo o pesquero).

Respecto de este listado, la compañía señalará en el sistema aquellas prendas que sean obligatorias por imagen y/o seguridad y salud en el trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: En el año 2018 la empresa otorgará la dotación ya solicitada en el año 2017, más las prendas adicionales que correspondan, es decir: 2 sacos de lana, 1 par de zapatos de seguridad y 1 chaqueta.

PARAGRAFO SEGUNDO: A partir del segundo semestre de 2018, estará disponible en el sistema el kit flexible, para que el trabajador seleccione la dotación del siguiente año y así sucesivamente.

Para los trabajadores con los cargos de mecánico clase D, mecánico estético e interiores, almacenista y conductor tractorista, la compañía otorgará dos (2) sacos de lana, sin perjuicio de lo que por ley les corresponda.

Para los trabajadores del área del SOCC y coordinadores MOC, la Compañía entregará por año, a partir de 1 de enero de 2018, una (1) chaqueta, en la fecha de entrega de dotación.

CLAUSULA 15: AUXILIO LAVADO DE UNIFORMES:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa reconocerá un auxilio de lavado de uniformes por día laborado de Mil Ochocientos Setenta y Cinco Pesos M/CTE (\$1.875, 00). Dicha suma no será constitutiva de salario ni tendrá incidencia salarial para ningún efecto.

Esta suma no se causará los días en los cuales el trabajador se encuentre incapacitado.

Este auxilio se reconocerá exclusivamente a los trabajadores que se desempeñen en los siguientes cargos en el área de operaciones técnicas:

- Almacenista.
- Conductor tractorista.
- Mecánicos clase A, B, C y D.
- Mecánico estética e interiores.
- Supervisor de mantenimiento.
- Jefe de mantenimiento.
- Inspector control calidad

PARAGRAFO: A partir del 1 de enero de 2019, el anterior valor se incrementará en un porcentaje equivalente al IPC del año inmediatamente anterior.

CLAUSULA 16: HERRAMIENTAS DE TRABAJO:

La empresa proporcionará las herramientas, necesarias para ejecutar el trabajo convenido, las cuales serán de calidad e idóneas para el trabajo, y las repondrá tan pronto sea necesario, previa comprobación de la empresa.

CLAUSULA 17: PERMISO PARA ASAMBLEAS:

LA EMPRESA procurará facilitar los turnos de trabajo y días libres a los trabajadores para la asistencia a asamblea general ordinaria y para las asambleas extraordinarias de acuerdo con su capacidad y planta de personal sin afectar la operación.

CLAUSULA 18: PAGO DE RECARGOS DOMINICALES POR PERMISOS SINDICALES

La empresa pagará los recargos dominicales y festivos que por Ley correspondan, a los directivos sindicales que soliciten permiso sindical en días domingos o festivos. Lo anterior, siempre y cuando el trabajador por la naturaleza de su labor o jornada reciba habitualmente este tipo de recargos, es decir, este recargo no aplica para tripulantes y áreas que no laboren por turnos, y teniendo como límite para el recargo, el número de

horas que hubiera trabajado como jornada ordinaria el trabajador. Los permisos sindicales para el desarrollo de estas reuniones harán parte de los 80 días de permiso otorgados por la Compañía en la cláusula veintinueve de la presente convención.

CLAUSULA 19: AUXILIO EDUCATIVO

A partir del 1 de enero de 2018, la empresa otorgará un auxilio anual al sindicato por la suma de Tres Millones Quinientos Mil Pesos M/CTE (\$3.500.000), con el fin de que éste otorgue auxilios educativos entre sus afiliados. Este auxilio se pagará el 30 de enero de cada año.

PARAGRAFO: El auxilio pactado en la presente cláusula será incrementado a partir del 1 de enero de 2019 en un porcentaje equivalente al IPC del año inmediatamente anterior.

CLAUSULA 20: CAPACITACIÓN:

La empresa no descalificará a sus trabajadores por evaluaciones en temas técnicos, frente a los cuales no haya brindado capacitación.

Para empleados que se encuentren en cursos de capacitación corporativa y que pertenezcan a una base diferente a Bogotá, la empresa procurará retornarlos a sus bases de residencia con tiquete interlinea o rutas de la empresa lo más próximo posible a la hora de terminación de la capacitación.

La empresa adecuará sillones de descanso en el centro de capacitación y entrenamiento (CCE) para que los trabajadores una vez finalicen la capacitación puedan esperar cómodamente la salida de los vuelos de retorno a su base.

Si por causas ajenas al trabajador no es posible el retorno a su base de residencia, la empresa garantizará el alojamiento respectivo.

CLAUSULA 21: REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES EN MANTENIMIENTO

Cuando un trabajador del área de mantenimiento de la empresa sea asignado para hacer un reemplazo temporal en los cargos de jefe de mantenimiento, supervisor de mantenimiento o mecánico clase A, recibirá una bonificación salarial equivalente al 100% diario de la diferencia entre su salario básico y el salario básico del cargo que reemplaza.

Esta bonificación solo se pagará al trabajador durante el tiempo en que

dure este reemplazo.

CLAUSULA 22: AUXILIO NO SALARIAL DE ALIMENTACIÓN

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el auxilio de alimentación consagrado en el artículo décimo tercero del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, quedará así:

La empresa reconocerá un auxilio de alimentación mensual de Ciento Setenta y Cinco Mil Pesos M/CTE (\$175. 000.00). Este auxilio no será constitutivo de salario ni tendrá incidencia salarial para ningún efecto.

El auxilio se reconocerá exclusivamente a los trabajadores que se desempeñen en los siguientes cargos de las áreas de operaciones técnicas y SOCC:

Administrador de AIMS, almacenista, analista crew records, analista despacho, analista eficiencia operacional, analista flow, ayudante general, conductor tractorista, controlador de inventario, coordinador MOC, coordinador SOCC, inspector control calidad, jefe administrativo SOCC, jefe mantenimiento línea, mecánico clase A, B, C y D, mecánico estética e interiores, supervisor despacho y supervisor mantenimiento.

PARAGRAFO PRIMERO: La empresa continuará reconociendo mensualmente en la forma en que lo ha venido haciendo, el auxilio de alimentación a los trabajadores del área del aeropuerto, el cual corresponde a la firma de la esta convención a la suma de \$175.000 M/CTE.

PARAGRAFO SEGUNDO: Este auxilio no salarial se pagará a los trabajadores que ocupen los cargos señalados en esta cláusula y que laboren jornada completa; respecto de trabajadores que ocupen los cargos señalados en esta cláusula y que laboren jornada parcial, se pagará proporcionalmente sobre la jornada contratada.

CLAUSULA 23: AUXILIO NO SALARIAL DE SALUD

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la cláusula consagrada en el artículo vigésimo primero del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, referente a seguro médico, quedará así:

La empresa reconocerá un auxilio de salud no salarial mensual por el valor

de Ciento Dos Mil Pesos M/CTE (\$102.000.00) para los trabajadores que se desempeñen en los siguientes cargos del área de operaciones técnicas y SOCC:

Administrador de AIMS, almacenista, analista crew records, analista despacho, analista eficiencia operacional, analista flow, ayudante general, conductor tractorista, controlador de inventario, coordinador MOC, coordinador SOCC, inspector control calidad, jefe administrativo SOCC, jefe mantenimiento línea, mecánico clase A, B, C y D, mecánico estético e interiores, supervisor despacho y supervisor mantenimiento.

Para los demás afiliados al sindicato, el auxilio no salarial de salud, será de Cincuenta y Siete Mil Quinientos Pesos M/CTE (\$57.500.00).

PARAGRAFO: Este auxilio será incrementado anualmente en el mes de agosto de cada año, en el IPC salud del año inmediatamente anterior.

CLAUSULA 24: AUXILIO NO SALARIAL DE VACACIONES:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el auxilio de vacaciones consagrado en el artículo vigésimo cuarto del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, quedará así:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa pagará un auxilio no salarial de vacaciones, equivalente a cuatro (04) días de sueldo básico, cuando haya disfrute efectivo de un periodo causado a partir de la vigencia de la presente convención.

Si el disfrute del periodo de vacaciones es fraccionado, éste auxilio no salarial se pagará una única vez, en la primera fracción de disfrute.

El auxilio se reconocerá exclusivamente a los trabajadores que se desempeñen en los siguientes cargos de las áreas de operaciones técnicas y SOCC:

Administrador de AIMS, almacenista, analista crew records, analista despacho, analista eficiencia operacional, analista flow, ayudante general, conductor tractorista, controlador de inventario, coordinador MOC, coordinador SOCC, inspector control calidad, jefe administrativo SOCC, jefe mantenimiento línea, mecánicos A, B, C y D, mecánico estético e interiores, supervisor despacho y supervisor mantenimiento.

CLAUSULA 25: VACACIONES ANUALES REMUNERADAS:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el artículo vigésimo tercero del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, relativo a las vacaciones anuales remuneradas, quedará así:

Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a tres (3) días calendario adicionales a los que corresponden por Ley.

PARAGRAFO: Para los trabajadores del área de mantenimiento, estos días serán otorgados, unidos a sus vacaciones sin detrimento de los días libres que hoy gozan por secuencia de turnos 6-1, 6-1, 6-2.

CLAUSULA 26: MATERNIDAD

En el evento de ser ubicada en tierra la TCP por orden médica o por ser necesario por imagen o presentación de la EMPRESA, ésta se compromete a continuar reconociendo y pagando su sueldo base y los auxilios extralegales de transporte y alimentación convenidos. Culminado el proceso de maternidad, Aero República retornará al TCP a su cargo, previo dictamen médico favorable.

Durante el período de lactancia legal, la Empresa no programara en vuelos de pernocta.

De igual forma, las trabajadoras que acrediten su estado de embarazo y durante su gestación, disfrutarán de los siguientes beneficios:

Desde el momento que se acredite el embarazo ante la empresa y hasta los 7 meses: horarios laborales de máximo ocho (8) horas, sin que este horario pueda iniciar antes de las 7:00 horas, ni sobrepasar las 17:00 horas del día calendario.

A partir del séptimo mes de embarazo (semana 28): Horarios laborales de máximo siete (7) horas sin que este horario pueda iniciar antes de las 7:00 horas, ni sobrepasar de las 17:00 horas del día calendario.

CLAUSULA 27: LUSTROS:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el artículo vigésimo quinto del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, relativo a beneficio de lustros, quedará así:

Los trabajadores recibirán como beneficio de lustros, por cada cinco años consecutivos cumplidos de trabajo la siguiente prima no constitutiva de salario así:

Quienes cumplan 5 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 5 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 10 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 10 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 15 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 15 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 20 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 20 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 25 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 25 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 30 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 30 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 35 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 35 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 40 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 40 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

Quienes cumplan 45 años de servicios continuos recibirán por una única vez el equivalente a 45 días de sueldo básico como prima no constitutiva de salario.

CLAUSULA 28: AUXILIO DETRASLADO

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa reconocerá a los trabajadores que sean trasladados de estación por necesidades de la Compañía, un auxilio no constitutivo de salario, en cuantía de Novecientos Mil Pesos M/CTE (\$900.000); de igual manera otorgará cinco (5) noches de hotel, en una habitación, de las mismas características en las que se alojan los colaboradores en viaje en misión,

para el trabajador, un acompañante o cónyuge y sus hijos.
 Los beneficios consagrados en esta cláusula no constituirán salario y tampoco serán factor del mismo.
 Lo anterior se otorgará sin perjuicio de lo estipulado por Ley.

CLAUSULA 29: PERMISOS SINDICALES

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el artículo segundo del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, relativo a permisos sindicales, quedará así:

La empresa concederá un total de ochenta (80) días de permisos sindicales anuales, para que sean utilizados en asuntos, diligencias y eventos de carácter sindical.

PARAGRAFO PRIMERO: Los permisos sindicales deberán ser solicitados los cinco (5) primeros días del mes anterior a su disfrute.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para los efectos de esta cláusula, los años se contabilizarán desde el primero (1) de enero de cada año.

CLAUSULA 30: CENA DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el beneficio de cena de fin de año auxiliares de vuelo, consagrado en el artículo vigésimo octavo del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, quedarán así:

La empresa organizará la cena de navidad y fin de año de acuerdo con sus políticas internas.

CLAUSULA 31: PERMISOS ESPECIALES:

A partir de la firma de la presente convención colectiva, el artículo octavo del Laudo arbitral, de fecha 27 de noviembre de 2014, que dirimió el conflicto colectivo entre AEROREPÚBLICA y SINTRATAC, relativo a permisos especiales, quedará así:

LA EMPRESA concederá a todos los trabajadores, permisos remunerados en los siguientes casos y por los siguientes términos:

CAUSA	PARENTESCO	# DÍAS
Boda		4 días hábiles
Grave calamidad doméstica*		5 días hábiles
Licencia por luto	Padre / Madre, hijos, Abuelos,	5 días hábiles
	Nietos	
	Hermanos	
	Padre y Madre del cónyuge, hijos del cónyuge	
	Hijos Adoptivos	

*Entiéndase por grave calamidad doméstica lo definido en la jurisprudencia y la ley.

CLAUSULA 32: INCREMENTOS SALARIALES:

Para los cargos de: mecánicos clase A, B, C y D, mecánico de estética e interiores, almacenista, conductor tractorista, controlador inventario, ayudante general, analista despacho, analista crew records, supervisor despacho, analista flow y analista eficiencia operacional, se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

El 1 de enero del año 2018, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, más 2 puntos porcentuales.

El 1 de enero del año 2019, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, más 1 punto porcentual.

El 1 de enero del año 2020, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, más 1.5 puntos porcentuales.

El 1 de enero del año 2021, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, más 2 puntos porcentuales.

Para los cargos de: supervisor mantenimiento, jefe mantenimiento línea, inspector control calidad, coordinador MOC, jefe administrativo SOCC, coordinador SOCC y administrador AIMS, se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

El 1 de enero del año 2018, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.

El 1 de enero del año 2019, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

El 1 de enero del año 2020, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el

salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

El 1 de enero del año 2021, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

PARAGRAFO: El incremento pactado en la presente clausula, respecto del año 2018, tendrá efectos retrospectivos al 1 de noviembre 2017. La suma que se cause con ocasión de la retrospectividad será pagada a los trabajadores en el mes de enero de 2018.

CLAUSULA 33: TIEMPOS DE ALIMENTACIÓN O DESCANSO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa asignará 30 minutos de alimentación o descanso, dentro de las franjas horarias que a continuación se relacionan:

Turnos de mañana: entre las 07:00 a.m. y las 10:00 a.m.

Turnos de la tarde: entre las 14:00 y las 16:30 ó entre las 18:00 y 21:00.

Turnos de la noche: entre las 00:01 a.m. y la 02:30 a.m.

PARAGRAFO PRIMERO: Si por requerimiento de la operación estos 30 minutos son interrumpidos, el líder los otorgará nuevamente; este tiempo no será remunerado, ni hace parte de la jornada laboral.

CLAUSULA 34: CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS

Los beneficios enunciados en la presente Convención Colectiva de Trabajo se mantendrán aun cuando se modifique el nombre de los cargos.



CAPITULO AUXILIARES DE VUELO

Las partes acuerdan en la presente convención, crear el capítulo de auxiliares de vuelo.

Para estos efectos se integra a la presente convención colectiva en su totalidad la convención colectiva suscrita entre AEROREPÚBLICA S.A. y ACAV, modificada por el Laudo arbitral de fecha 14 de julio de 2014, así como la convención colectiva a suscribir entre las partes, producto de la

negociación que dará inicio el día 18 de enero de 2018. Estos beneficios no se duplicarán con otros que estén contenidos en la presente convención y que regulen el mismo tema.

Para efecto de la cláusula sexta de la presente convención, relativa a contratos de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: Para efecto de aplicar la cláusula sexta, de la presente convención colectiva, a los auxiliares de vuelo, la misma no desmejorará la posición en el escalafón de antigüedad.



CLAUSULA 35:VIGENCIA

La presente convención colectiva de trabajo tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados desde el siete (7) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), hasta el seis (6) de diciembre de dos mil veintiunos (2021).



COMPILACIÓN ARTÍCULOS LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

TIQUETES

La Empresa, en las rutas que opere, otorgara a los trabajadores afiliados a los Sindicatos, los siguientes Tiquetes: a) Trabajadores solteros: sus padres y los hijos solteros que dependan económicamente del trabajador; b) Trabajadores casados: tiquete para su cónyuge o compañero y para los hijos solteros que dependan económicamente del trabajador. Todo familiar para gozar de estos beneficios, deberá encontrarse inscrito en el Departamento de Personal de la Empresa; los tiquetes otorgados quedarán sujetos a la disponibilidad de cupos. La frecuencia de estos tiquetes será determinada a criterio de la Empresa y los mismos se otorgarán con un descuento del 100 por ciento, corriendo a cargo del pasajero los impuestos, tasas y contribuciones.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

AUXILIO DE TRANSPORTE

A partir de la vigencia del presente Laudo la Empresa continuará reconociendo y pagando a los trabajadores y Tripulantes de Cabina de Pasajeros el auxilio de transporte incrementado en un porcentaje igual al IPC del año inmediatamente anterior certificado por el DANE más un (1) punto.

ARTÍCULO DÉCIMO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

ASISTENCIA LEGAL

Se accede a lo solicitado en el primer párrafo y en ese evento, la Empresa auxiliara al trabajador hasta un monto equivalente a Once Millones de pesos (\$11.000. 000.00), siempre que no medie negligencia, culpa o dolo atribuible al trabajador.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

PARQUEADEROS

La Empresa dispondrá de parqueaderos para sus trabajadores de acuerdo con la disponibilidad de su planta física, siempre y cuando el empleado no reciba auxilio de transporte extralegal.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

PERDIDA DE EQUIPAJE

A partir de la firma del presente Laudo, Aerorepública reconocerá al respectivo trabajador la suma de \$340.000 por el hurto o robo de la maleta de viaje no aforada. Para tal efecto el trabajador deberá demostrar la pérdida, mediante la presentación de un informe firmado por el trabajador y dos compañeros de la asignación donde ocurrió el hecho y copia de la respectiva denuncia penal. De este reconocimiento cada trabajador solo podrá ser beneficiario una vez durante del presente laudo arbitral. Este reconocimiento no constituye salario ni factor prestacional para ningún efecto laboral.

ARTÍCULO VIGÉSIMO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

SEGURO DE VIDA

La Empresa contratará con una compañía de seguros, escogida a su entera discreción, un seguro de vida colectivo, para amparar la muerte de los trabajadores cobijados con el presente laudo arbitral, con independencia de la causa de muerte, cuya cobertura será de seis (6) veces el salario del trabajador al momento de su fallecimiento. El valor de la prima será asumido por la Empresa en su totalidad.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

EFFECTOS ECONÓMICOS DE LA DECISIÓN

Los incrementos salariales y demás beneficios concedidos a través del presente LAUDO, serán imputables o compensables con los aumentos de salario y otras prerrogativas recibidas por los trabajadores de la Empresa.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014.

SEGURO DE PÉRDIDA DE LICENCIA TRIPULACIÓN

Para los efectos de la póliza colectiva por pérdida de licencia, la Empresa cubrirá el valor correspondiente a un seguro por pérdida de licencia por asuntos médicos equivalente a US\$5000 para los TCP, el cual estará activo mientras esté vigente el contrato de trabajo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO DEL LAUDO ARBITRAL 27 DE NOVIEMBRE DE 2014

REVALIDACIÓN DE CERTIFICADO MEDICO, VISAS Y PASAPORTE

El 100% del costo de revalidación del certificado médico para los trabajadores, será asumido por empresa.

La Empresa reembolsara a los trabajadores el 100% del valor de renovación de pasaporte, visas necesarias para ejercer sus funciones. El reembolso correspondiente deberá efectuarse con la presentación de las facturas, recibos o comprobantes de gastos por parte del interesado.

PARÁGRAFO: ADICIÓN DE LICENCIA, ESTUPEFACIENTES

La empresa reembolsará a los trabajadores el valor del Certificado de estupefacientes, adición de equipos a la licencia aeronáutica, para ejercer sus funciones, el reembolso correspondiente deberá efectuarse con la presentación de las facturas, recibos o comprobantes de gastos por parte del interesado en la quincena siguiente a la presentación de los mismos.

Firmada a los siete (7) días del mes de diciembre de
Dos Mil Diecisiete (2017).

Por la empresa:

AMPARO GUZMÁN _____

DIANA MEDINA _____

YUDY BAHAMÓN _____

WILLIAM FERNÁNDEZ _____

FELIPE ÁLVAREZ _____

Por el Sindicato de los trabajadores del transporte aéreo colombiano,
servicios, logística y conexos – SINTRATAC:-

CLAUDIA SANTAMARÍA _____

MARISOL QUIROGA _____

JEIMMY AFANADOR

JOSE JIMÉNEZ

JUAN PRIETO

ANDRÉS RAMÍREZ

ANDRÉS TORRES

ENRIQUE CASTILLO

RODRIGO CAMARGO

DANIEL BERNAL

CARLOS RONCANCIO
