

# **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL S.A AIRES S.A y/o LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. Y EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO "SINTRATAC"**

Entre los suscritos a saber, **MARÍA CAROLINA MORENO COY, JUAN PABLO NAVARRO B, JHON HENRY TORRES LOPEZ, JULIÁN GUILLERMO TRUJILLO GIRALDO, MARIO ANDRES MACIAS DUQUE, CATHERINE MORA RIVERA y SARA CATALINA VILLEGAS** y como Asesores laborales **ANDREA CATALINA ORTEGA MOJICA y FELIPE ALVAREZ ECHEVERRI**, identificados como aparecen al pie de su firma, obrando como representantes de **AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL S.A –AIRES S.A. Y/O LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A.**, que en el contenido de este documento se denominará **EL EMPLEADOR O LA EMPRESA**; y por la otra parte **CARLOS ESTEBAN RESTREPO, MARIA CRISTINA CADAVID, DANIEL FERNANDO GALLO ORDOÑEZ, RICARDO TORRES GARNICA, EDUARD ARNULFO VARGAS SUAREZ, PEDRO ANDRES NOVOA AREVALO, CAMILA ANDREA VELASQUEZ GALLO, MARTIN ENRIQUE TOVAR ROJAS y YULIETH ALEXANDRA REYES FORERO** y como Asesor Laboral **CARLOS EFRAIN RONCANCIO CASTILLO** e identificados como aparecen al pie de sus firmas, en representación del **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO "SINTRATAC"** los cuales con plenas facultades para suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, que se regirá por las siguientes clausulas.

## **CAPÍTULO I. ESTIPULACIONES GENERALES**

### **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 los trabajadores sin perder de vista el reto conjunto de materializar una cultura de respeto por las opiniones diversas y de garantía por la libertad de opinión.

Su contenido es consecuencia de una actividad constructiva entre las partes, encaminada a concertar, con un ánimo honesto y leal, siendo como 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 productivo común, las partes manifestamos que únicamente el respeto por el diálogo constituye el fundamento para la construcción conjunta de universos laborales que fomenten dignidad humana y empresas dinámicas.

## **ARTÍCULO 1. REPRESENTACIÓN SINDICAL – EL ARTÍCULO 4 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y LATAM 2016-2018 QUEDARÁ ASÍ:**

LA EMPRESA reconoce a SINTRATAC como representante legítimo de los trabajadores de LA EMPRESA afiliados a SINTRATAC, de conformidad con la Ley. Por consiguiente, el acuerdo con estos trabajadores en ejercicio del derecho de Negociación Colectiva, se suscribe únicamente a través de SINTRATAC.

## **ARTÍCULO 2. EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Por virtud de las actas de fecha 06 de marzo de 2018 de ACMA y 17 de abril de 2018 de ACAV, los negociadores CARLOS ESTEBAN RESTREPO y MARÍA CRISTINA CADAVID de ACAV y DANIEL FERNANDO GALLO, RICARDO TORRES GARNICA y EDUARD VARGAS SUAREZ de ACMA, firman la presente Convención Colectiva de Trabajo en representación tanto de SINTRATAC como de los sindicatos que representan (ACAV y ACMA), por lo que la presente Convención Colectiva de Trabajo será la que regirá las relaciones laborales, salariales, prestacionales, de beneficios y demás entre LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. y las organizaciones sindicales SINTRATAC, ACAV y ACMA durante el periodo de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**Parágrafo:** Las cláusulas convencionales establecidas entre las organizaciones sindicales denominadas ACMA, ACAV y SINTRATAC con AEROVÍAS DE INTEGRACION REGIONAL S.A., AIRES S.A., Y/O LAN COLOMBIA AIRLINES S.A., y/o hoy denominada LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. que no fueron modificadas por esta negociación colectiva seguirán vigentes.

## **ARTÍCULO 3. OBLIGATORIEDAD – EL ARTÍCULO 2 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y LATAM 2016-2018 QUEDARÁ ASÍ:**

LA EMPRESA está obligada a cumplir las disposiciones de esta Convención y por tanto a no violar sus cláusulas ni el derecho de asociación y negociación colectiva con SINTRATAC.

Las disposiciones en ella contenidas quedarán incorporadas a los contratos individuales de trabajo vigentes hoy con los trabajadores afiliados a SINTRATAC al servicio de LA EMPRESA y a quienes durante su vigencia llegare a aplicar ésta Convención, de acuerdo con lo legalmente previsto.

En consecuencia el desconocimiento de esta cláusula generará los efectos previstos en las normas legales vigentes.

## **ARTÍCULO 4. DERECHO DE ASOCIACIÓN – EL ARTÍCULO 6 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y LATAM 2016-2018 QUEDARÁ ASÍ:**

LA EMPRESA reconoce, protege y garantiza el libre ejercicio del derecho de Asociación Sindical y negociación colectiva en los términos de la Ley laboral. Por

lo tanto, LA EMPRESA se abstendrá de ejercer cualquier presión directa o indirectamente al trabajador y promover la creación de pactos colectivos.

**ARTÍCULO 5. PERMANENCIA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES – EL ARTÍCULO 7 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y LATAM 2016-2018 QUEDARÁ ASÍ:**

Las partes acuerdan que las cláusulas establecidas en la presente convención estarán vigentes hasta tanto las partes de común acuerdo decidan cambiarlas, modificarlas, mejorarlas o acabarlas, en desarrollo de un proceso de negociación colectiva con SINTRATAC o sean modificadas o eliminadas por parte de un Laudo arbitral o sentencia de anulación.

Adicionalmente, quedan vigentes todos los acuerdos anteriores a la presente convención colectiva, normas contenidas en laudos arbitrales y convenciones colectivas que no fueron negociadas o eliminadas en la presente negociación colectiva relacionadas con SINTRATAC, ACMA y ACAV.

**ARTÍCULO 6. PROTECCION LABORAL – EL ARTÍCULO 38 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y LATAM QUEDARÁ ASÍ-. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:**

Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo la EMPRESA se compromete a no despedir sin justa causa a ningún afiliado a SINTRATAC que pertenezca a la Dirección de Mantenimiento. Esta garantía será otorgada por el plazo improrrogable de TRES AÑOS contados desde la firma del presente documento.

**ARTÍCULO 7. CONTRATACION DE PERSONAL.**

La contratación de personal para actividades misionales permanentes existentes en la empresa, se hará con apego a los límites y prohibiciones legales contenidas en las normas que regulan la tercerización, y vinculará personal con respeto a sus derechos constitucionales, legales y prestacionales.

---

**CAPÍTULO III  
TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (TCP)**

**ARTÍCULO 8. MATERNIDAD: EL ARTÍCULO 25 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A 2015-2018, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC CON VIGENCIA 2016-2018 EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:**

Cuando una Tripulante de Cabina beneficiaria de la presente convención, notifique su estado de embarazo a LA EMPRESA y por razones médicas o de seguridad

sea necesaria su reubicación, LA EMPRESA se compromete a continuar reconociendo y pagando su salario básico, horas garantizadas de vuelo, el promedio de viáticos de alimentación de los últimos seis meses, auxilio de alimentación, bonificación por no ausentismo, prima de vacaciones, y a otorgar beneficio de alimentación en los lugares donde LA EMPRESA disponga de casino o en su defecto el valor de un auxilio de alimentación por valor de \$9.000.00 Diarios por día hábil laborado, no constitutivo de salario. La EMPRESA proveerá el servicio de transporte durante el mes inmediatamente anterior a la fecha probable de parto, este será puerta a puerta. LA EMPRESA reconocerá servicio de transporte por un periodo mayor al mencionado, sólo en los eventos en que por razones médicas sea prescrito.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** LA EMPRESA se compromete que en caso de reubicación dará la capacitación a Tripulantes de Cabina para poder ejercer las funciones asignadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aunque se esté en periodo de maternidad, la Tripulante de Cabina que por voluntad propia y habiéndolo manifestado por escrito a la empresa, desee participar en las convocatorias internas, se le tendrá en cuenta para el proceso, en igualdad de condiciones que al resto de participantes.

**PARÁGRAFO TERCERO:** la Tripulante de Cabina podrá solicitar a LA EMPRESA por escrito, que se le otorguen 20 días corridos de lactancia una vez finalice la licencia de maternidad. Estos 20 días reemplazarán en su integridad la hora diaria de lactancia que por ley le correspondería por los tres meses posteriores a la licencia.

En los eventos en que la licencia de maternidad culmine y se encuentre programado curso de tierra al que deba asistir la tripulante para retornar a la línea de vuelo, deberá presentarse al curso de tierra en las fechas que sea convocada y se suspenderán los días de licencia a que hace referencia esta cláusula mientras que dure el respectivo curso, y una vez culmine el mismo se reanudará para que disfrute los días restantes.

**PARÁGRAFO CUARTO** LA EMPRESA reconocerá a las Tripulantes de Cabina que se encuentran en estado de gestación un descanso remunerado por 2 semanas antes de la fecha probable de parto.

**PARÁGRAFO QUINTO: HORARIO DE TRABAJO DURANTE LA GESTACIÓN:** LA EMPRESA permitirá que la Tripulante de Cabina gestante elija, por una única vez, uno de los horarios flexibles administrativos del área en que labora.

**ARTÍCULO 9. REUBICACIÓN POR ORDEN MÉDICA:** Cuando un Tripulante de Cabina deba ser reubicado por orden médica en un cargo diferente de aquel para el que fue contratado, en razón a un accidente de origen laboral calificado como tal por las entidades del sistema de seguridad social, LA EMPRESA garantizará que continúe devengando el promedio de los factores salariales devengados en

los últimos seis meses anteriores a la fecha del accidente, por el tiempo que dure la reubicación.

**ARTÍCULO 10. SE ADICIONA EL ARTÍCULO 7 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A 2015-2018, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC 2016-2018 EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO, Y QUEDARÁ ASÍ:**

#### **PLAN DE CARRERA.**

Para los efectos de ascensos de los TC Tripulantes de Cabina cuando se presente la necesidad operacional, LA EMPRESA considerará: requisitos establecidos para el cargo, hoja de vida, desempeño, antigüedad en la empresa y aprobación de los exámenes correspondientes y podrán acceder por medio de una convocatoria general. Cuando la empresa requiera suplir vacantes para un determinado cargo, los auxiliares Tripulantes de vuelo Cabina podrán postularse siempre que reúnan los requisitos exigidos, pudiendo acceder a dicha vacante previa aprobación del proceso de selección y del curso a que haya lugar.

La Empresa pagará el aumento salarial correspondiente al cargo al que ascendió a más tardar 30 días calendario después a haber sido nombrado en el nuevo cargo.

Las categorías actualmente establecidas son:

**1. Tripulante Trainee (TCT):** Son aquellas personas que ingresan al cargo de Tripulante de Cabina en la compañía; estos ocuparan esta categoría sin importar la experiencia en otras empresas y permanecen en esta condición hasta ser promovidos al cargo de Tripulante de Cabina.

**PARÁGRAFO:** En el caso específico de los TCT, estos Tripulantes permanecerán en esta categoría por un periodo máximo de un año, a partir de la fecha de suscripción del contrato de trabajo con la compañía, momento a partir del cual pasarán a la categoría TC.

**2. Tripulante de Cabina (TC):** Son todos aquellos Tripulantes de Cabina que han sido promovidos de Tripulante Trainee a Tripulante de Cabina, permanecen en este cargo hasta ser ascendidos a la siguiente categoría de acuerdo a las convocatorias que haga la compañía y cuando el Tripulante de Cabina haya cumplido con los requisitos necesarios para el ascenso.

**3. Tripulante de Cabina Senior (TCS):** Son todos aquellos Tripulantes de Cabina que han sido promovidos a este cargo, permanecen en esta condición hasta ser ascendidos a la siguiente categoría, de acuerdo a las convocatorias que haga la compañía y cuando el Tripulante de Cabina haya cumplido con los requisitos necesarios para el ascenso.

**4. Tripulante de Cabina Especialista (TCE):** Son todos aquellos Tripulantes de Cabina que han sido designados a este cargo, permanecen en esta condición hasta ser ascendidos a la siguiente categoría de acuerdo a las convocatorias que haga la compañía y cuando el Tripulante de Cabina haya cumplido con los requisitos necesarios para el ascenso.

**5. Jefe de Servicio a Bordo:** Son todos aquellos Tripulantes de Cabina que han sido designado a este cargo, permanecen en esta condición hasta ser ascendidos a la siguiente categoría, de acuerdo a las convocatorias que haga la compañía y cuando el Tripulante de Cabina haya cumplido con los requisitos necesarios para el ascenso.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Por necesidad operacional la empresa podrá crear, eliminar, adicionar, y/o sustituir las categorías que se encuentran establecidas en la presente convención colectiva, no obstante, cuando se vaya a crear una nueva categoría dentro del plan de carrera, se realizará la convocatoria llamando a los Tripulantes de Cabina quienes están en la categoría inmediatamente anterior, en caso que el número de personas que se presenten a la convocatoria no sean suficientes para llenar los cupos requeridos por LA EMPRESA, esta tomará la siguiente categoría y así sucesivamente hasta llenar los cupos. En caso que alguno de los participantes a la convocatoria no cumpla con los requisitos para acceder al cargo, las vacantes faltantes podrán ser suplidas por LA EMPRESA.

Las partes acuerdan que la eliminación, sustitución de una categoría no debe implicar desmejora en sus condiciones de trabajo para el Tripulante de Cabina, para realizar dicho proceso se debe realizar de acuerdo al escalafón empezando por el más nuevo al más antiguo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: BASE SALARIAL 2018:**

<b>CARGO</b>	<b>SALARIO BÁSICO 2018</b>	<b>70 HORAS GARANTIZADAS</b>
TRIPULANTE DE CABINA TRAINEE (TCT)	\$ 781.242	\$ 300.000
TC TRIPULANTE DE CABINA (TC)	\$ 913.000	\$ 494.000
JEFE DE SERVICIO A BORDO (JSB)	\$ 1.100.000	\$ 593.000

**ARTÍCULO 11. ASEO DE CABINA:** LA EMPRESA garantizará que el Tripulante de Cabina no realizará actividades de aseo durante los tránsitos en las asignaciones de vuelo.

**ARTÍCULO 12. TIEMPO DE DESCANSO:** El tiempo de descanso se empezará a contabilizar treinta minutos (30) después de la terminación de la asignación, aclarando que ello ocurre con la apertura de puertas del avión. Los 30 minutos que transcurrirán desde la apertura de puertas del avión y el inicio del descanso, no constituyen tiempo de servicio para la asignación de vuelo que finaliza.

**ARTÍCULO 13. EL ARTÍCULO 10 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:**

Se entiende por asignación el tiempo durante el cual el Tripulante de Cabina se encuentra al servicio de la empresa en vuelo, reserva, traslado en cumplimiento de sus funciones (tripadi 1), reuniones administrativas entrenamiento, e-learning superior a dos horas y reserva en casa. Se aclara que la reserva en casa y el e-learning superior a dos horas, no generan viáticos ni transporte.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La empresa hará los esfuerzos razonables con el fin que la programación de vuelo sea asignada en forma proporcional entre todos los tripulantes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: NOTIFICACIONES:** La programación de las horas de las asignaciones de vuelo de los tripulantes de cabina, debe ser enviada al correo corporativo a más tardar a las 20:00 horas (hora local colombiana) del día anterior al cumplimiento de las asignaciones. Cualquier cambio o corrección en la hora de la asignación de vuelo debe ser notificado por escrito, vía e-mail o por teléfono a más tardar a las 20:00 horas del día anterior a la ejecución o cumplimiento del cambio. Adicionalmente la notificación del rol de las asignaciones de vuelo que inicien entre las 00:00 y las 03:00 am, hora local colombiana, será notificada a más tardar con 8 horas de antelación al inicio de la asignación de vuelo, salvo que presenten imprevistos meteorológicos en la operación, evento en el cual se notificará con máximo 7 horas de antelación al inicio de la asignación de vuelo.

**PARÁGRAFO TERCERO: DÍAS LIBRES:** Los Tripulantes de Cabina que estén disfrutando de días libres, comúnmente llamados "L", no estarán obligados a asistir a las reuniones que convoque LA EMPRESA. Las reuniones administrativas convocadas deben ser programadas con anterioridad y serán notificadas cumpliendo las normas del Parágrafo anterior; LA EMPRESA suministrará el transporte correspondiente. Los días libres deben ser calendario y deben ser disfrutados en la base de residencia. La empresa garantizará que la primera asignación del Tripulante de Cabina, después del segmento de días libres, iniciará después de las 02:40 am (hora local colombiana).

**PARÁGRAFO CUARTO: DISPONIBLE:** Cuando en la programación de los Tripulantes de Cabina, aparezca asignación disponible, LA EMPRESA está en la obligación de notificar al Tripulante de Cabina la asignación correspondiente a más tardar a las 20:00 horas del día anterior al cumplimiento de la misma; de lo contrario será tomado como libre.

**PARÁGRAFO QUINTO: LIMITACIÓN VUELOS DE MADRUGADA:** Las tripulaciones de cabina serán programadas en máximo tres (3) asignaciones seguidas que inicien entre las 00:00 y las 06:59 A.M (hora local colombiana). En caso excepcional la Subgerencia de Servicio a Bordo podrá autorizar una asignación adicional.

**PARÁGRAFO SEXTO: ESPERAS POR FUERA DE LA BASE DE RESIDENCIA:** Si durante el transcurso de una asignación de vuelo debidamente programada se presentan espacios de espera superiores a 4 horas desde la apertura de puertas del avión y en una ciudad diferente a Bogotá, LA EMPRESA trasladará a la Tripulación de Cabina a un hotel.

**PARÁGRAFO SÉPTIMO: ASIGNACIÓN EN LAS FECHAS ESPECIALES NAVIDAD Y AÑO NUEVO:** En los casos de asignación de vuelo que pernocte en los días 24 y/o 31 de diciembre y a solicitud del Tripulante de Cabina, la empresa reconocerá un tiquete de acompañamiento para el cónyuge, compañero permanente o uno de los beneficiarios directos inscritos previamente en STAFF TRAVEL + \$50.000 para la cena del TC en caso de pernocta nacional o USD35 en caso de pernocta internacional, y \$50.000 para la cena del acompañante en caso de pernocta nacional o USD35 en caso de pernocta internacional. Se aclara que el acompañante deberá utilizar el tiquete al que hace referencia esta cláusula en el último trayecto del 24 o 31 de diciembre según sea el caso.

**PARÁGRAFO OCTAVO: REVALIDACIÓN ANUAL:** Cuando el tripulante de cabina deba realizar su revalidación anual, la empresa le notificará por escrito en los primeros 5 días del mes previo al mes a realizar la revalidación.

**PARÁGRAFO NOVENO: RECALIFICACIÓN:** LA EMPRESA programará la recalificación al Tripulante de Cabina que repruebe su revalidación anual, dentro del mismo mes calendario en el que se realizó la revalidación. En el evento en que por cualquier razón, la recalificación no se haya podido programar en el mismo mes en que se realizó la revalidación, se programará dentro de los 10 primeros días hábiles del mes siguiente.

**ARTÍCULO 14. CURSOS E-LEARNING:** Cuando el curso e – learning, tenga una duración igual o mayor a dos horas, se programará como una asignación.

**PARÁGRAFO:** No habrá lugar a transporte ni viáticos en los caso en que el tripulante de cabina decida voluntariamente realizar el curso e-learning en las instalaciones de la empresa.

**ARTÍCULO 15. SOLICITUD DÍAS LIBRES: EL ARTÍCULO 13 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** La solicitud de días libres tendrá como fecha límite el día diez (10) del mes previo al mes a programar.

Al evaluar las solicitudes se tendrán en cuenta las necesidades operacionales de la compañía y serán asignadas por estricto orden de escalafón de su cargo (TCT, TC /, TCS, TCE, JSB)

Los días pedidos deben ser consecutivos, 7 días distribuidos sin importar su orden así:

- Dos periodos de dos (2) días consecutivos cada uno y uno de tres (3) días consecutivos.
- Un Periodo de Cuatro (4) días y un periodo de tres (3) días consecutivos.

O se podrán acumular como máximo, así:

- Un Periodo de Dos (2) días y un periodo de Cinco (5) días.

Cualquier otra distribución de los periodos antes mencionados, deberá ser autorizada por el Jefe de Tripulantes de Cabina o el Gerente de Servicio a Bordo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La empresa entregará por correo electrónico a cada Tripulante de Cabina, a más tardar del día veintiséis (26) de cada mes, su plan de actividades para el mes siguiente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: INCUMPLIMIENTO DE FECHAS:** En el evento en que LA EMPRESA incumpla con las fechas acá indicadas, se generará a favor del SINDICATO una penalidad por única vez al mes, independientemente de los días de retraso, por la suma de setecientos mil pesos (\$ 700.000).

**ARTÍCULO 16. SE ADICIONA UN PARÁGRAFO AL ARTÍCULO 15 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO, Y QUEDARÁ ASÍ:**

**VACACIONES:** Los Tripulantes de Cabina beneficiarios de la presente convención, tendrán derecho a veintitrés (23) días comunes de vacaciones por cada año laborado en LA EMPRESA.

El Tripulante de Cabina tendrá prioridad en la asignación de días libres continuos a su periodo de vacaciones si así lo solicitara, siempre y cuando sean dentro del mismo mes del disfrute de las vacaciones.

La Jefatura de tripulantes de cabina (JTC) junto con la jefatura de capacitación validará información de vacaciones y escuelas, tanto anual como mensualmente,

con el fin de evitar cruces en la programación mensual y realizar los respectivos cambios.

Los Tripulantes de Cabina podrán solicitar su periodo de vacaciones diligenciando el formulario establecido para tal fin, con fecha máxima de presentación un mes antes al disfrute de vacaciones, este formato se debe entregar a la JTC para su aprobación. Si las vacaciones son aprobadas la JTC hace la notificación al tripulante por medio de correo electrónico, 20 días antes del disfrute de las mismas.

**PARÁGRAFO:** LA EMPRESA publicará semestralmente la cantidad de cupos disponibles para vacaciones en cada una de las categorías existentes, esto con el fin que los tripulantes de cabina puedan planificar su periodo de descanso anual de acuerdo a la disponibilidad asignada para cada uno de los meses del año.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** REPROGRAMACION DE VACACIONES: En caso que LA EMPRESA requiera por motivos de fuerza mayor o caso fortuito reprogramar las vacaciones una vez estas fueron notificadas, LA EMPRESA pagara al Tripulante una bonificación por única vez de cien mil pesos (\$ 100.000)

**ARTÍCULO 17. VIÁTICO DE ALIMENTACIÓN SENCILLO: EL ARTÍCULO 18 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** A partir de la firma de la presente Convención LA EMPRESA pagará a los Tripulantes de Cabina beneficiarios de la presente convención un viático de alimentación sencillo por un valor de cuarenta y cuatro mil quinientos ochenta pesos (\$ 44.580) por asignación diaria.

LA EMPRESA pagará Viáticos de alimentación para asignaciones de vuelo internacionales por valor de USD \$20 por asignación internacional diaria.

**ARTÍCULO 18. VIÁTICO DE PERNOCTA: EL ARTÍCULO 19 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** A partir de la firma de la presente Convención LA EMPRESA pagará a los Tripulante de Cabina beneficiarios de la presente convención, un viatico de alimentación por pernocta nacional por un valor de cuarenta y nueve mil trecientos diecinueve pesos (\$ 49.319) pesos por noche pernoctada.

LA EMPRESA pagará Viáticos de alimentación para pernocta internacional por valor de USD \$60 por noche pernoctada.

**PARÁGRAFO.-** La empresa reconocerá el valor de un viatico de pernocta para toda asignación de vuelo o Tripadi I que inicie antes de las 00:00 horas local colombiana y que finalice su periodo de servicio al día siguiente, en donde el TC tenga que pernoctar por fuera de su base.

**ARTÍCULO 19. BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN: EL ARTÍCULO 28 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** A partir de la vigencia de la presente convención LA EMPRESA suministrará la alimentación a los Tripulantes de Cabina beneficiarios de esta convención colectiva, que por razón del cumplimiento de sus funciones se encuentren laborando, realizando vuelo o al servicio de la compañía; como tripadi 1, reserva en el aeropuerto y cursos de tierra entre los siguientes horarios:

Desayuno 4:30 am - 08:30 am

Almuerzo 12:00 - 14:30 pm

Cena 19:00 pm - 23:59 pm

Snack (Gaveta vampiro) 02:00 am - 04:00 am

**PARÁGRAFO PRIMERO:** LA EMPRESA invitará a algunos de los Tripulantes de Cabina beneficiarios de esta convención, para que participen en la elaboración del menú a ser abordado a los Tripulantes de Cabina en la rotación de ciclos, dentro los parámetros definidos por LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: ROTACIÓN DEL MENÚ:** El menú de las Tripulaciones de Cabina deberá tener una rotación mínima cada doce meses y se tendrá en cuenta la encuesta realizada por el área encargada y el concepto del comité de tripulantes seleccionado para tal fin.

**ARTÍCULO 20. SERVICIO DE TRANSPORTE: EL ARTÍCULO 29 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** La EMPRESA suministrará el transporte necesario para cumplir con las asignaciones de vuelo, escuelas de tierra, reuniones administrativas y cualquier citación de carácter obligatorio a todos los Tripulante de Cabina, puerta a puerta, incluyendo a los Tripulantes de cabina que vivan en municipios aledaños a Bogotá y Medellín al 23 de diciembre de 2014.

El servicio de transporte se programará de tal forma que el Tripulante de Cabina llegue al cumplimiento de su asignación máximo 20 minutos antes de la hora de presentación en el aeropuerto y adicionalmente LA EMPRESA garantizará que siempre exista espacio disponible en los vehículos para portar las maletas.

**ARTÍCULO 21. Servicios Médicos e Incapacidad Médica:** La EMPRESA suministrará a los Tripulantes de Cabina beneficiarios de esta convención, el servicio de salud a través del pago en su totalidad de la póliza de medicina Prepagada escogida por LA EMPRESA o una póliza de salud que la reemplace. La EMPRESA cubrirá el 50% del mismo plan de medicina prepagada del tripulante para su cónyuge e hijos menores de 25 años. La EMPRESA pagará a los Tripulantes de Cabina, el 100% del IBC reportado al sistema de seguridad social en el mes inmediatamente anterior a la expedición de la incapacidad, por los días de incapacidades médicas otorgados por la entidad prestadora de salud a la que

se encuentre afiliado Tripulante de Cabina o los médicos adscritos a la compañía de medicina Prepagada que tenga LA EMPRESA o la póliza de salud escogida por LA EMPRESA. Estas incapacidades se reconocerán hasta un máximo de 180 días al cabo de los cuales cesará la obligación de LA EMPRESA de seguir reconociendo este valor.

**PARÁGRAFO: ENTREGA DE INCAPACIDADES MÉDICAS:** LA EMPRESA habilitará un espacio en el Aeropuerto para la entrega de las incapacidades médicas, para lo cual la empresa expedirá el procedimiento para la radicación de las incapacidades.

**ARTÍCULO 22. UNIFORMES Y DOTACIONES:** : EL ARTÍCULO 26 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACAV Y AIRES S.A, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC EN EL ART 29 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:

La EMPRESA suministrará la dotación a los Tripulantes de Cabina beneficiarios de la presente convención, una sola vez al año, oportunidad dentro de la cual entregará 3 dotaciones, de acuerdo a la política vigente de LA EMPRESA al momento de la entrega.

**PARÁGRAFO PRIMERO: REEMPLAZO DE ELEMENTOS:** LA EMPRESA entregará cada cuatro años un carry-on, o en una fecha anterior cuando sufra deterioro por defectos de fábrica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: ZAPATOS ESPECIALES:** LA EMPRESA cumplirá con las recomendaciones médicas de calzado en los términos legales.

**ARTÍCULO 23. DERECHO A LA INFORMACIÓN:** LA EMPRESA publicará mes a mes, la relación de cantidad de horas voladas, total de horas a pagar (diurnas/nocturnas), relación de horas diurnas/nocturnas a pagar, horas adicionales, Viatico sencillo y de pernocta por operación y viatico sencillo y de pernocta por entrenamiento.

**ARTÍCULO 24. DIAS PARA TRÁMITES DE VISA:** A solicitud del Tripulante de cabina, la empresa otorgará un (1) día blanco para realizar los trámites de VISA de tripulante y/o turista que se requiera para el ejercicio de su actividad. Los Tripulantes de Cabina deberán realizar la solicitud de dicho día en el momento en que se solicitan los días libres en la plataforma dispuesta para tal fin especificando el requerimiento en el campo de Observaciones, en caso de no ser solicitado por parte del Tripulante de Cabina no será contemplado en el rol del mes siguiente.

---

## **CAPÍTULO V**

### **TRABAJADORES ASIGNADOS A LA SUBGERENCIA DE AEROPUERTOS**

**ARTÍCULO 25. CURSOS E-LEARNING:** Los cursos e - learning, excepto aquellos que sean desarrollados por un tercero, serán programados dentro del turno de trabajo por una única vez y se concederá el lugar idóneo para realizarlo.

**PARÁGRAFO:** Para el efecto, la compañía contará con un periodo de implementación de 3 meses desde la firma de esta convención.

**ARTÍCULO 26. TURNOS DE TRABAJO PARA LOS ESTUDIANTES:** la empresa otorgará la prerrogativa de asignar turnos nocturnos a tres trabajadores de LATAM de la subgerencia de aeropuertos en la base Bogotá que acrediten estar cursando cursos profesionales, técnicos o tecnológicos previa verificación y consenso con la subgerencia. Adicionalmente la empresa otorgará esta prerrogativa a un trabajador de la subgerencia de aeropuertos en las bases diferentes a Bogotá que cuenten con 25 o más trabajadores de LATAM que acrediten estar cursando cursos profesionales, técnicos o tecnológicos previa verificación y consenso con la subgerencia.

**ARTÍCULO 27. LICENCIA DE MATERNIDAD:** LA EMPRESA reconocerá a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación ,un descanso remunerado por 2 semanas antes de la fecha probable de parto.

Adicionalmente, y por el tiempo en que esté reubicada en el periodo de gestación, se garantizará el promedio de recargos nocturnos, recargos dominicales y festivos y horas extras devengados en los 6 meses anteriores a la fecha de notificación del estado de embarazo a la empresa. El salario básico, primas extralegales y beneficio de alimentación y de transporte, se reconocerán según la política de la empresa.

**ARTÍCULO 28. HORARIO DE TRABAJO DURANTE LA GESTACIÓN EN MATERNIDAD:** LA EMPRESA permitirá que la trabajadora gestante escoja, por una única vez, entre la opción de laborar en uno de los horarios flexibles administrativos de la empresa o en turnos rotativos del aeropuerto, a su elección.

**ARTÍCULO 29. TRANSPORTE EN JORNADA EXTENDIDA:** Si la compañía requiere que algún trabajador labore tiempo suplementario (Horas Extras) dará transporte puerta a puerta a su lugar de residencia, dentro del perímetro urbano, siempre que haya laborado por lo menos dos horas extras en el día.

**ARTÍCULO 30. METAS COMERCIALES Y COMISIONES.** La empresa publicará a más tardar el día 27 de cada mes las metas comerciales a cumplir en el mes siguiente por parte de los ejecutivos de venta del aeropuerto. Estas metas no serán modificadas, salvo que exista en el mes incapacidades iguales o superiores a 06 días corridos y/o vacaciones, caso en el cual serán proporcionales a los días efectivamente laborados en el mes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las comisiones se cancelarán oportunamente y en el evento en que exista mora, la empresa asumirá los sobrecostos que esto pudiera generar para el empleado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La empresa publicará semanalmente el panel de cumplimiento de metas, excepto por situaciones de fuerza de mayor, caso en el cual se avisará la imposibilidad de publicarlo y se indicará la fecha en que se hará.

**ARTÍCULO 31. REUBICACIÓN POR ORDEN MÉDICA:** Cuando un trabajador deba ser reubicado por orden médica en un cargo diferente de aquel para el que fue contratado, en razón a un accidente de origen laboral calificado como tal por las entidades del sistema de seguridad social, LA EMPRESA garantizará que continúe devengando el promedio de los conceptos salariales devengados en los últimos seis meses anteriores a la fecha del accidente, por el tiempo que dure la reubicación.

**ARTÍCULO 32. EL ARTÍCULO 15 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y AIRES S.A, EN EL AÑO 2015 SE TRASLADA A ESTE CAPÍTULO Y QUEDARÁ ASÍ:**

**REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES:** Cuando dentro de las dependencias de LA EMPRESA, un trabajador reemplace a otro de superior categoría por un tiempo igual o superior a 15 días en un periodo no mayor a seis meses, devengará una bonificación equivalente al 10% del salario básico diario del superior por cada día de reemplazo. Una vez que el titular o quien haga sus veces ocupe el cargo que estaba vacante, el reemplazante volverá a su puesto y salario anteriores, sin que esto signifique un detrimento para el trabajador. LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador seleccionado dicho reemplazo, indicando las fechas en las que se llevará a cabo.

**ARTÍCULO 33. JORNADA DE TRABAJO:** La jornada diaria de trabajo para un Encargado de Operación en Plataforma (EOP) que esté ejecutando las labores para las cuales fue contratado, será de 8 horas laborales y una hora de alimentación que podrá ser segmentada máximo en dos periodos de 30 minutos, tiempo durante el cual el trabajador quedará relevado de sus funciones.

En los eventos en que la operación lo exija, el periodo de alimentación programado podrá ser modificado, caso en el cual la empresa garantizará por lo menos 30 minutos de alimentación dentro del turno de trabajo. Cuando el turno sea nocturno, se cancelarán todos los recargos nocturnos que se encuentren contenidos dentro de las ocho horas laborales.

**ARTÍCULO 34. SOLICITUD DE DÍAS LIBRES.** La empresa recibirá las solicitudes de los trabajadores respecto de las fechas de preferencia para disfrutar de los días libres, dentro de los plazos previstos para tal fin. Una vez recibidas las solicitudes, LA EMPRESA garantizará que al menos un día libre al mes coincida con los solicitados por los EOP

**PARÁGRAFO:** El presente artículo no será aplicable en los meses de diciembre y enero de cada año pues los mismos cuentan con regulación especial.

**ARTÍCULO 35. DESCANSOS FIN DE AÑO:** Los descansos de fin de año para un trabajador se asignará respetando una de las siguientes opciones:

- OPCIÓN 1 (NAVIDAD): 23 y 24 de Diciembre.
- OPCIÓN 2 (NAVIDAD): 25 y 26 de Diciembre.
- OPCIÓN 3 (AÑO NUEVO): 30 y 31 de Diciembre.
- OPCIÓN 4 (AÑO NUEVO): 1 y 2 de Enero.
- OPCIÓN 5 (PUENTE DE REYES): domingo de reyes y lunes de Reyes.

LA EMPRESA propenderá por que año tras año se haga una rotación equitativa del personal que descanse en las fechas especiales de fin de año.

**ARTÍCULO 36. TRÁMITES DE CARNÉ DE OPAIN:** Cuando la operación requiera la activación del carné OPAIN, el tiempo para tramitarlo será coordinado con el supervisor de turno quien determinará el momento más apropiado según la operación. Este tiempo hará parte de la jornada laboral.

---

## **CAPÍTULO VII ALMACÉN DE REPUESTOS**

**ARTÍCULO 37. CURSOS E-LEARNING:** Los cursos E-Learning, excepto aquellos que sean desarrollados por un tercero, serán programados dentro del turno de trabajo por una única vez y se concederá el lugar idóneo para realizarlo.

**PARÁGRAFO:** Para establecer el lugar destinado a ello, la compañía contará con un periodo de implementación de 3 meses.

**ARTÍCULO 38. TURNOS DE TRABAJO PARA LOS ESTUDIANTES:** la empresa otorgará la prerrogativa de asignar turnos nocturnos a un trabajador de la subgerencia de materiales y almacén O la que haga sus veces, que acredite estar cursando estudios profesionales, técnicos o tecnológicos previa verificación y consenso con la subgerencia.

**ARTÍCULO 39. LICENCIA DE MATERNIDAD:** LA EMPRESA reconocerá a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación un descanso remunerado por 2 semanas antes de la fecha probable de parto. Adicionalmente, y por el tiempo en que esté reubicada en el periodo de gestación, se garantizará el promedio de recargos nocturnos, recargos dominicales y festivos y horas extras devengados en los 6 meses anteriores a la fecha de notificación del estado de embarazo a la empresa. El salario básico, primas extralegales y beneficio de alimentación y de transporte, se reconocerán según la política de la empresa.

**ARTÍCULO 40. HORARIO DE TRABAJO DURANTE LA GESTACIÓN:** LA EMPRESA permitirá que la trabajadora gestante escoja, por una única vez, entre la opción de laborar en uno de los horarios flexibles administrativos de la empresa o en turnos rotativos del área donde preste servicios, a su elección.

**ARTÍCULO 41. REUBICACIÓN POR ORDEN MÉDICA:** Cuando un trabajador deba ser reubicado por orden médica en un cargo diferente de aquel para el que fue contratado, en razón a un accidente de origen laboral calificado como tal por las entidades del sistema de seguridad social, LA EMPRESA garantizará que continúe devengando el promedio de los conceptos salariales devengados en los últimos seis meses anteriores a la fecha del accidente, por el tiempo que dure la reubicación.

**ARTÍCULO 42. EL ARTÍCULO 15 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y AIRES S.A, EN EL AÑO 2015 SE TRASLADA A ESTE CAPÍTULO PARA EFECTOS DE LA APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ALMACEN Y QUEDARÁ ASÍ:**

**REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES:** Cuando dentro de las dependencias de LA EMPRESA, un trabajador reemplace a otro de superior categoría por un tiempo igual o superior a 15 días en un periodo no mayor a seis meses, devengará una bonificación equivalente al 10% del salario básico diario del superior por cada día de reemplazo. Una vez que el titular o quien haga sus veces ocupe el cargo que estaba vacante, el reemplazante volverá a su puesto y salario anteriores, sin que esto signifique un detrimento para el trabajador.. LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador seleccionado dicho reemplazo, indicando las fechas en las que se llevará a cabo.

**ARTÍCULO 43. ASIGNACIÓN DE TURNOS EN FECHAS ESPECIALES DE FIN O INICIO DE AÑO:** Considerando las necesidades de la operación, LA EMPRESA efectuará una programación especial para el mes de diciembre, buscando que los almacenistas reciban el beneficio de día libre en las festividades de final o inicio de año, garantizando la equidad y evitando recarga de trabajo, y repetición de fechas cada año en un grupo específico como se expone a continuación:

Se publicará a finales de noviembre la lista de turnos correspondiente a diciembre de cada año, en la cual se dividirá al personal de almacén en dos grupos de los cuales uno trabajará durante los días 24, 25, y 26 y el otro grupo descansará; así mismo ocurrirá el 31 de diciembre, 1° y 2 de enero en cuyo caso laborará el grupo que descansó los días 24, 25 y 26 y descansará el grupo que estuvo trabajando durante los mismos días. Se aclara que durante estas fechas, los trabajadores harán turnos de doce (12) horas sin cobro de horas extras para compensar el tiempo que descansarán en la fecha opuesta, asegurando con ello que se cumpla la productividad de la operación al 100%. Éste beneficio no se otorgará unido a uno de los días de descanso a los que tenga derecho el Almacenista.

**PARÁGRAFO:** Los días de descanso que correspondan por secuencia de turnos al trabajador, y que no sean disfrutados en el mes de diciembre y/o enero, serán otorgados a más tardar en el mes de Abril, de acuerdo a la programación que para el efecto haga LA EMPRESA.

**ARTÍCULO 44.** Durante el periodo de vigencia de la presente Convención Colectiva la empresa asignara los turnos a los trabajadores de la Subgerencia de Almacén en la siguiente secuencia que se repetirá así:

Seis turnos consecutivos, un día calendario de descanso.

Seis turnos consecutivos, un día calendario de descanso.

Seis turnos consecutivos y tres días calendario de descanso para cerrar la secuencia.

**ARTÍCULO 45. PAGO DE RECARGOS NOCTURNOS DE UN TURNO:** Cuando el turno sea nocturno, se cancelarán los recargos nocturnos que se encuentren contenidos dentro de las ocho horas laborales.

**ARTÍCULO 46. HORARIO LLEGADA Y SALIDA DE RUTAS:** La empresa suministrará transporte en el turno de trabajo nocturno, de acuerdo con la política de transporte, en las siguientes condiciones:

- a. Hora de llegada de las rutas al lugar de trabajo: máximo 20 minutos antes de iniciar el turno.
- b. Hora de salida de las rutas del lugar de trabajo: máximo 15 minutos o después de finalizado el turno.
- c. Si el trabajador es requerido para laborar horas extras, previa autorización del jefe o supervisor, se le garantizará el transporte a su lugar de residencia, dentro del perímetro urbano, siempre y cuando tuviere garantizado transporte en el turno asignado y se pagará el recargo por concepto de hora extras del tiempo efectivamente laborado.

**ARTÍCULO 47. CUBRIMIENTO INCAPACIDADES, VACACIONES Y CAPACITACIONES:** En caso de presentarse ausencia de trabajadores por incapacidades, vacaciones o capacitaciones, la empresa revisará que se pueda hacer una distribución adecuada de turnos, de manera que no exista sobrecarga en el cubrimiento de la operación.

**ARTÍCULO 48. AUXILIO MERCANCÍAS PELIGROSAS:** Los trabajadores de la subgerencia de materiales y almacén que suscriban el otrosí correspondiente para el manejo de mercancías peligrosas y que dentro de sus actividades ejerzan funciones relacionadas con dicha mercancía, a partir del 2019 tendrán derecho al pago de un bono anual no salarial de 200.000 pesos, pagaderos en el mes de mayo de cada anualidad, siempre que tengan contrato vigente a la fecha de su pago efectivo. Dicha bonificación se incrementará, en el mes de enero de los años 2020 y 2021 con el IPC certificado por el DANE en el año anterior.

**ARTÍCULO 49. TRÁMITES DE CARNÉ DE OPAIN:** Cuando la operación requiera la activación del carné OPAIN, el tiempo para tramitarlo será coordinado con la Jefatura del área quien determinará el momento más apropiado según la operación. Este tiempo hará parte de la jornada laboral.

---

#### **CAPÍTULO IV TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES**

**ARTÍCULO 50. CURSOS E-LEARNING:** Los cursos E-Learning, serán realizados dentro del turno de trabajo por una única vez cada curso, previa coordinación con el supervisor y se concederá el lugar idóneo para realizarlo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para establecer el lugar destinado a ello, la compañía contará con un periodo de implementación de 3 meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para todas aquellas capacitaciones que se realicen de manera presencial se garantizará un descanso mínimo de 12 horas previas al curso. A su vez, si el curso presencial supera las 4 horas de duración LA EMPRESA no programará turno de trabajo en la línea el mismo día calendario, aunque podrá asignar otras actividades.

**PARÁGRAFO TERCERO:** El personal Técnico de la empresa que por razones de movilidad sea asignado en áreas de soporte y talleres, mantendrá sus cursos recurrentes vigentes y será tenido en cuenta para cursos de nuevas flotas y habilitaciones, dando prioridad a los técnicos de línea.

**ARTÍCULO 51. TURNOS DE TRABAJO PARA LOS ESTUDIANTES:** la empresa otorgará la prerrogativa de asignar a tres técnicos de mantenimiento de la base Bogotá beneficiarios de la presente Convención Colectiva que acrediten estar cursando estudios profesionales, técnicos o tecnológicos previa verificación y consenso con la subGerencia Técnica, turnos de trabajo que les permitan cumplir con los horarios de clase.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando la necesidad operacional lo requiera, el técnico deberá asistir al turno que le asigne la empresa, así sea diferente al que le haya sido otorgado por razón de los estudios adelantados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Adicionalmente LA EMPRESA mantendrá los cupos de los técnicos de mantenimiento que a la fecha de la firma de la presente convención colectiva estén disfrutando de la prerrogativa de turno especial por estar cursando un programa académico de tipo presencial.

**ARTÍCULO 52. REUBICACIÓN POR ORDEN MÉDICA:** Cuando un técnico de mantenimiento deba ser reubicado por orden médica en un cargo diferente para el que fue contratado, en razón a un accidente de origen laboral calificado como tal por las entidades del sistema de seguridad social, LA EMPRESA garantizará que

continúe devengando el promedio de los conceptos salariales devengados en los últimos seis meses anteriores a la fecha del accidente, por el tiempo que dure la reubicación.

**ARTÍCULO 53. TRÁMITE DE DOCUMENTACIÓN AERONÁUTICA, CERTIFICADOS Y VISAS:** LA EMPRESA garantizará que el tiempo destinado para el trámite de los documentos ya mencionados y que sean requeridos para la operación, hará parte de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 54. EL ARTÍCULO 6 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACMA Y AIRES S.A 2014-2018, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC 2016-2018 EN EL ART 30 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ: ARTICULO 6: ESCALAFÓN DIRECCION TÉCNICA DE MANTENIMIENTO.**

LA EMPRESA dará estricto cumplimiento al escalafón descrito y bajo los requisitos Mencionados en el Plan Carrera único de Técnicos de Mantenimiento.

**PARAGRAFO PRIMERO: CATEGORIAS A NIVEL TECNICO.**

En concordancia con el modelo establecido por LA EMPRESA, se continuará con las categorías de técnicos establecidas en el Plan Carrera vigente Que actualmente son las siguientes:

- TECNICO AYUDANTE
- TECNICO C
- TECNICO B
- TECNICO A

Estas categorías que rigen actualmente podrán ser modificadas en denominación al término que haga sus veces, siempre que ello no signifique un detrimento para el trabajador. Todo técnico que ingrese a la compañía deberá cumplir con el proceso estipulado en el artículo séptimo de la Convención Colectiva suscrita con ACMA vigencia 2014-2018 y se ubicará dentro de la categoría en la que reúnan los requisitos del plan carrera único.

**PARÁGRAFO SEGUNDO: ASCENSOS** Los ascensos se regirán por las siguientes normas:

1. Si la empresa implementa un plan carrera donde para ascender debe reunir curso de varios aviones y LATAM Colombia no opera las flotas de aviones suficientes para ascenso del trabajador, permitirá como método alterno para sustituir flota de aviones, un examen realizado por la Escuela Técnica de LATAM y/o Holding de conocimientos básicos de aviación. LA EMPRESA entregará un temario con dos meses de anticipación a la fecha del examen.
2. LA EMPRESA dará a conocer los resultados de las pruebas y/o exámenes realizados directamente por LATAM para ascenso, y permitirá al técnico

- aspirante ver y analizar con el evaluador cada pregunta que haya reprobado, previa solicitud del interesado al área encargada, la cual coordinará un espacio para realizar el análisis. En los eventos en los que el examen lo realice un proveedor externo el trabajador podrá solicitar la información del resultado individual de la prueba.
3. La empresa mantendrá la vigencia de un plan carrera con metas alcanzables.
  4. Los cursos de aviones que apliquen a aeronaves de la flota del Holding tendrán validez para el plan carrera de LATAM Colombia.
  5. Dentro del plan carrera se tendrán en cuenta para ascenso las licencias TEEI,
  6. La empresa programará un examen semestral de conocimientos para plan carrera.
  7. En caso de haber cambios en el plan carrera, antes de ser implementados se socializarán con el personal beneficiario de la presente convención colectiva en un término no menor a dos meses.

**PARÁGRAFO TERCERO: ASCENSO A SUPERVISORES O MANDOS MEDIOS PARA LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA:** Cuando se presente una vacante de supervisor o mando medio dentro de la Dirección Técnica, La Empresa realizará la convocatoria interna correspondiente. LA EMPRESA considerará los siguientes aspectos: requisitos establecidos para el cargo, hoja de vida, desempeño, antigüedad en la empresa y aprobación de los exámenes correspondientes.

**PARÁGRAFO CUARTO:** La empresa se compromete a ofrecer hasta siete (7) cupos para un (1) curso inicial de alguna de las flotas operadas y/o mantenidas por la empresa en las estaciones aplicables y dirigido a los técnicos de mantenimiento que tengan mayor antigüedad desde su último cambio a nivel B. Este curso se programará a más tardar dentro del año siguiente a la firma de la presente convención colectiva.

**ARTÍCULO 55. SECUENCIA DE TURNOS:** La empresa asignará los turnos a los trabajadores técnicos en la siguiente secuencia que se repetirá así:  
Seis turnos consecutivos, un día calendario de descanso.  
Seis turnos consecutivos, un día calendario de descanso.  
Seis turnos consecutivos y tres días calendario de descanso para cerrar la secuencia.

**ARTÍCULO 56. BONIFICACIÓN LICENCIA EXTRANJERA:** Cuando un técnico de mantenimiento titular de una licencia expedida por la FAA la utilice en beneficio de la empresa, se pagará por cada día de labor el equivalente al 100% del salario básico diario del mismo.

**ARTÍCULO 57. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES: EL PARÁGRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 28 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE ACMA Y AIRES S.A 2014-2018, INCORPORADO A LA CCT DE SINTRATAC 2016-2018 EN EL ART 30 DE DICHO ESTATUTO QUEDARÁ ASÍ:** La Empresa reconocerá a los técnicos de mantenimiento que disfruten de su periodo de vacaciones a partir del 1 de diciembre de 2018, un auxilio no salarial extralegal de vacaciones cuyo monto será equivalente al pago de quinientos mil pesos (\$500.000).

Este beneficio se reconocerá y pagará, por una sola vez por periodo de vacaciones causado y liquidado y solamente se causará cuando el trabajador disfrute en tiempo de su periodo de vacaciones. Se hará al momento en que salga a disfrutar de su descanso remunerado, y no será acumulable por anualidades.

Si por necesidades de la EMPRESA y con solicitud de esta, se acumula un periodo de vacaciones así mismo dicha prima será acumulable.

**PARAGRAFO:** este auxilio será ajustado en el 2019, 2020 y 2021 con el IPC certificado por el DANE en el año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 58. PAGO DE RECARGOS NOCTURNOS DE UN TURNO:** Cuando el turno sea nocturno, se cancelarán los recargos nocturnos que se encuentren contenidos dentro de las ocho horas laboradas.

**ARTÍCULO 59. HORARIO LLEGADA Y SALIDA DE RUTAS:** La EMPRESA suministrará el transporte de la siguiente manera:

- a. Hora de llegada de las rutas al lugar de trabajo: máximo 20 minutos antes de iniciar el turno.
- b. Hora de salida de las rutas del lugar de trabajo: máximo 15 minutos después de finalizado el turno.
- c. Si el técnico de mantenimiento es requerido para laborar horas extras dentro del turno Tango, Yanqui, y noche, o cualquier otro de acuerdo a la política de transporte vigente a la firma de esta convención, previa autorización del jefe o supervisor, se le garantizará el transporte a su lugar de residencia, dentro del perímetro urbano y se pagará el recargo por concepto de hora extras del tiempo efectivamente laborado.

**ARTÍCULO 60. PERIODO DE VACACIONES:** LA EMPRESA concederá antes de iniciar el periodo de vacaciones, el compensatorio por el último domingo laborado de acuerdo con la ley.

---

## **CAPÍTULO VI DESPACHADORES DE VUELO**

**ARTÍCULO 61. DÍA DE DESCANSO SALIENDO DE TURNO NOCTURNO:** La empresa garantiza que, culminada una secuencia de trabajo en turno nocturno, el siguiente turno será programado en turno que inicie después del mediodía , salvo en los casos que excepcionalmente la operación lo requiera.

**ARTÍCULO 62. PAGO DE RECARGOS NOCTURNOS DE UN TURNO:** Cuando el turno sea nocturno, se cancelarán los recargos nocturnos que se encuentren contenidos dentro de las ocho horas laborales.

**ARTÍCULO 63. HORARIO LLEGADA Y SALIDA DE RUTAS:** La EMPRESA suministrará el transporte para los despachadores que laboran en turnos, de acuerdo con la política de transporte, de la siguiente manera:

- a. Hora de llegada de las rutas al lugar de trabajo: máximo 20 minutos antes de iniciar el turno.
- b. Hora de salida de las rutas del lugar de trabajo: máximo 15 minutos después de finalizado el turno.
- c. Si el despachador es requerido para laborar horas extras, previa autorización del jefe o supervisor, se le garantizará el transporte a su lugar de residencia, dentro del perímetro urbano, siempre y cuando tuviere garantizado transporte en el turno asignado y se pagará el recargo por concepto de hora extras del tiempo efectivamente laborado.

**ARTÍCULO 64. TRÁMITES DE CARNÉ DE OPAIN:** Cuando la operación requiera la activación del carné OPAIN, el tiempo para tramitarlo será coordinado con el supervisor de turno quien determinará el momento más apropiado según la operación. Este tiempo hará parte de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 65. CURSOS E-LEARNING:** Los cursos e - learning, excepto aquellos que sean desarrollados por un tercero, serán programados dentro del turno de trabajo por una única vez y se concederá el lugar idóneo para realizarlo.

**PARÁGRAFO:** Para el efecto, la compañía contará con un periodo de implementación de 3 meses desde la firma de esta convención.

**ARTÍCULO 66. LICENCIA DE MATERNIDAD:** LA EMPRESA reconocerá a las trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, un descanso remunerado por 2 semanas antes de la fecha probable de parto. Adicionalmente, y por el tiempo en que esté reubicada en el periodo de gestación, se garantizará el promedio de recargos nocturnos, recargos dominicales y festivos y horas extras devengados en los 6 meses anteriores a la fecha de notificación del estado de embarazo a la empresa.

**ARTÍCULO 67. HORARIO DE TRABAJO DURANTE LA GESTACIÓN EN MATERNIDAD:** En cuanto a las maternas, LA EMPRESA permitirá que le asignará a la trabajadora gestante escoja, por una única vez, entre la opción de laborar en uno de los horarios flexibles administrativos del área o en turnos rotativos del despacho, previo acuerdo con la jefatura.

**ARTÍCULO 68. EL ARTÍCULO 15 DE LA CCT SUSCRITA ENTRE SINTRATAC Y AIRES S.A, EN EL AÑO 2015 SE TRASLADA A ESTE CAPÍTULO Y QUEDARÁ ASÍ:**

**REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES:** Cuando dentro de las dependencias de LA EMPRESA, un trabajador reemplace a otro de superior categoría por un tiempo igual o superior a 15 días en un periodo no mayor a seis meses, devengará una bonificación equivalente al 10% del salario básico diario del superior por cada día de reemplazo. Una vez que el titular o quien haga sus veces ocupe el cargo que estaba vacante, el reemplazante volverá a su puesto y salario anteriores, sin que esto signifique un detrimento para el trabajador. LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador seleccionado dicho reemplazo, indicando las fechas en las que se llevará a cabo.

**ARTÍCULO 69. SOLICITUD DE DÍAS LIBRES.** LA EMPRESA garantizará que al menos un día libre al mes coincida con los solicitados por los Despachadores.

---

## **CAPITULO XI CONCEPTOS ECONÓMICOS GENERALES**

**ARTÍCULO 70. INCREMENTO SALARIAL:** El 1 de Enero del año 2019, LA EMPRESA incrementará por una sola vez el salario básico, en el valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 más un punto (1.0).

El 1 de Enero del año 2020, LA EMPRESA incrementará por una sola vez el salario básico, en el valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 más 0.25.

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 periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 más 0.25.

**PARÁGRAFO:** En el caso de la Tripulación de Cabina, entiéndase como salario básico: (salario básico + horas garantizadas). Adicionalmente se incrementará anualmente con el IPC nacional certificado por el DANE los viáticos de alimentación sencillos y de pernocta nacional, auxilio de alimentación, horas adicionales, bonificación por no ausentismo y prima extralegal de vacaciones, durante la vigencia del presente acuerdo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La prima de vacaciones será incrementada en el 2020 y 2021 con el IPC certificado por el DANE en el año inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 71. BONIFICACIÓN ANUAL DE RESULTADOS:** A partir del 1 de Enero de 2019, LATAM AIRLINES COLOMBIA S.A. reconocerá a los trabajadores afiliados a la Organización Sindical, que no hayan recibido este beneficio por virtud de otro acuerdo, convenio, convención colectiva o por decisión unilateral de la empresa, un bono anual de resultados NO SALARIAL equivalente al 40% del salario básico mensual. Dicho bono se cancelará a más tardar en el mes de abril de cada año a los afiliados a la Organización Sindical que se encuentren vinculados a la compañía a la fecha de pago. De acuerdo a los siguientes criterios:

- a. T0: En caso que en el año anterior al reconocimiento del bono se presente un accidente significativo, el bono acá pactado no se activará - no se causará - (margen 5 ajustado)
- b. T1: KPIs Estratégicos de la Compañía. (Pesos: 70% para Comité Ejecutivo; 50% para Ejecutivos; 30% para Mandos Medios y Rol General)
- c. T2: Resultado Metas y KPIs Estratégicos de la Unidad del Negocio (Pesos: 30% para Comité Ejecutivo; 50% para Ejecutivos; 70% para Mandos Medios y Rol General)
- d. Resultado Meta individual: dependiendo de la evaluación, el porcentaje final puede ser mayor o menor y dependiendo, además de los resultados de sus pares. La conformación del Pool total de bono a distribuir está restringida por la condición: Margen 5 Ajustado >0.

**CONSIDERACIONES SOBRE LA BASE DEL CÁLCULO DEL BONO:**

- El sueldo a considerar como base del cálculo para el bono es el sueldo vigente a 31 de diciembre del año en análisis. Para las unidades que realizan ajustes de salarios por inflación en enero, se toma el sueldo a 31 de diciembre actualizado por la inflación a aplicar en enero;
- El nivel considerado para el cálculo del bono es el vigente a 31 de diciembre del año en análisis;
- La VP o Unidad de Negocio a considerar para el cálculo del bono es el vigente a 31 de diciembre del año en análisis.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Esta bonificación reemplaza en su integridad cualquier otra bonificación anual de resultados que se haya pactado en otro documento, de manera que ningún trabajador recibirá dos bonificaciones anuales de resultados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para aquellos empleados beneficiarios de la presente convención colectiva que a la fecha de la firma de la misma hubieren recibido un bono anual de resultados con un cálculo diferente al aquí pactado, LA EMPRESA continuará reconociendo el bono bajo las mismas condiciones, sin que en ningún caso puedan ser acreedores a recibir doble bono anual de resultados.

**PARÁGRAFO TERCERO:** En relación con los TC, el salario básico se entenderá para estos efectos, el sueldo básico más horas garantizadas.

**CLAUSULA 72. AUXILIO DE LIBERTAD SINDICAL:** LA EMPRESA reconocerá AL SINDICATO SINTRATAC un auxilio de libertad sindical por un valor de \$30.000.000 de pesos, por el primer año. El desembolso se hará dentro de los 10 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva previa presentación de la respectiva cuenta de cobro \$30.000.000,00 por el segundo año de vigencia y \$30.000.000 por el tercer año de vigencia.

LA EMPRESA reconocerá AL SINDICATO ACAV un auxilio de libertad sindical por un valor de \$10.000.000 de pesos, por el primer año. El desembolso se hará dentro de los 10 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva previa presentación de la respectiva cuenta de cobro, \$10.000.000 por el segundo año de vigencia Y \$10.000.000 por el tercer año de vigencia.

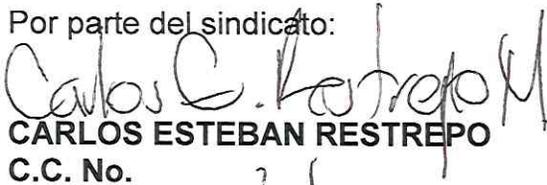
LA EMPRESA reconocerá AL SINDICATO ACMA un auxilio de libertad sindical por un valor de \$7.000.000 de pesos, por el primer año. El desembolso se hará dentro de los 10 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva previa presentación de la respectiva cuenta de cobro, \$7.000.000 por el segundo año de vigencia y \$7.000.000 por el tercer año de vigencia.

**ARTÍCULO 73. PUBLICACION:** LA EMPRESA proporcionara en cuadernillo impreso una copia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a cada uno de los trabajadores que se encuentren afiliados a EL SINDICATO al momento de la firma, de igual manera suministrará a EL SINDICATO, 150 cuadernillos impresos.

**ARTÍCULO 74. VIGENCIA.** La presente convención colectiva tendrá una duración de 3 años contados a partir de 1 de junio del año 2018, hasta el 30 de mayo de 2021.

Se firman 3 ejemplares por quienes intervienen, a los 10 días del mes de agosto de 2018.

Por parte del sindicato:

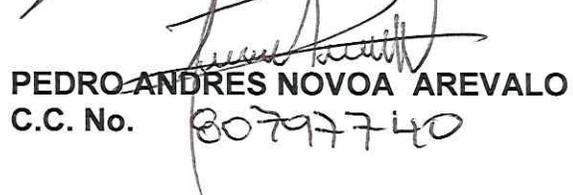
  
**CARLOS ESTEBAN RESTREPO**  
C.C. No.

  
**MARIA CRISTINA CADAVID**  
C.C. No.

  
**DANIEL FERNANDO GALLO ORDOÑEZ**  
C.C. No. 79788941

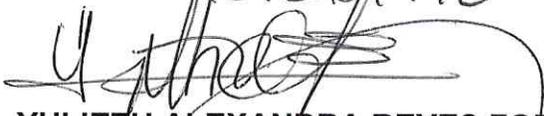
  
**RICARDO TORRES GARNICA**  
C.C. No. 71075583 de San b2

  
**EDUARD ARNULFO VARGAS SUAREZ**  
C.C. No. 79466.874 23ta.

  
**PEDRO ANDRES NOVOA AREVALO**  
C.C. No. 80797740

  
**CAMILA ANDREA VELASQUEZ GALLO**  
C.C. No. 101834942

  
**MARTIN ENRIQUE TOVAR ROJAS**  
C.C. No. 7946902

  
**YULIETH ALEXANDRA REYES FORERO**  
C.C. No. 1075655670  
Como Asesor Laboral

**CARLOS EFRAIN RONCANCIO CASTILLO**  
C.C. No. 79502906  
Por parte de la empresa,

  
**JUAN PABLO NAVARRO B**  
C.C. No. 8737034

  
**MARIA CAROLINA MORENO COY**  
C.C. No. 52.929290

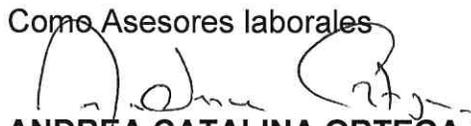
  
**JHON HENRY TORRES LOPEZ**  
C.C. No. 80135414

**MARIO ANDRES MACIAS DUQUE**  
C.C. No.

  
**JULIÁN GUILLERMO TRUJILLO GIRALDO**  
C.C. No. 80196992

  
**SARA CATALINA VILLEGAS**  
C.C. No. 1077967347

  
**CATHERINE MORA RIVERA**  
C.C. No. 1018594077

Como Asesores laborales  
  
**ANDREA CATALINA ORTEGA MOJICA**  
C.C. No. 1020713761

  
**FELIPE ALVAREZ ECHEVERRI**  
C.C. No. 80504702

  
cc 79820095.

ce

	<b>PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL          FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE          CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y          CONTRATOS SINDICALES</b>	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

**Dirección Territorial de Bogotá D.C.**  
**Inspector de Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano**  
**Número: DC-055**

<b>CIUDAD:</b>	BOGOTA D.C.	<b>FECHA:</b>	01	06	2016	<b>HORA</b>	02:20 P.M.
----------------	-------------	---------------	----	----	------	-------------	------------

**DEPOSITANTE**

<b>NOMBRE</b>	MARGARITA MARIA PALMA PAREDES		
<b>No. IDENTIFICACIÓN</b>	1.092.342.442 DE VILLA DEL ROSARIO		
<b>CALIDAD</b>	APODERADA ESPECIAL SUSTITUTA DE LA EMPRESA "AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL AIRES S.A. / LAN COLOMBIA"		
<b>DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA</b>	CALLE 100 N° 7 - 33 P17 ED CAPITAL TOWER BOGOTA D.C.		
<b>No. TELÉFONO</b>	2362411	<b>Correo Electrónico</b>	<a href="mailto:olga.diaz@latam.com">olga.diaz@latam.com</a>

**TIPO DE DEPÓSITO**

<b>HACE EL DEPOSITO DE</b>	Convención Colectiva	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo	<input type="checkbox"/>	Contrato Sindical	<input type="checkbox"/>
<b>CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL AIRES S.A. / LAN COLOMBIA</li> </ul>					
<b>Y</b>	Organización Sindical	<input type="checkbox"/>	Trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>SINDICATO(S)</b> (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	<ul style="list-style-type: none"> <li>SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO. "SINTRATAC".</li> </ul>					
<b>CUYA VIGENCIA ES</b>	DOS (2) AÑOS CONTADOS A PARTIR DEL PRIMERO (1) DE JUNIO DE 2016 HASTA EL TREINTA (30) DE MAYO DE 2018					
<b>No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA</b> (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	<b>286</b> APROXIMADAMENTE	<b>AMBITO DE APLICACION</b>	Nacional	<input checked="" type="checkbox"/>	Regional	<input type="checkbox"/>
			Local	<input type="checkbox"/>		
<b>REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL</b> (cuando sea Contrato Sindical)	XXXX	No. Folios	<b>27 FOLIOS INCLUIDOS:</b> CONVENCION COLECTIVA CON FIRMAS DE LOS REPRESENTANTES LA EMPRESA "AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL AIRES S.A. / LAN COLOMBIA" Y LAS ORGANIZACIÓN SINDICAL "SINTRATAC" EN ORIGINALES (16 FOLIOS), SOLICITUD DE DEPÓSITO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PODERES OTORGADOS AUTENTICADOS (3 FOLIOS); CERTIFICADO DE CAMARA Y COMERCIO DE INTERNET: (4 FILIOS Y 4 ANVERSOS).			

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.

Anotación: Se deja notificado AL DEPOSITANTE del presente depósito y MANIFIESTA QUE NOTIFICARA a la EMPRESA AEROVIAS DE INTEGRACION REGIONAL AIRES S.A. / LAN COLOMBIA, ASI MISMO RATIFICA QUE EL AMBITO DE APLICACIÓN ES NACIONAL.

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

  
 \_\_\_\_\_  
**JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS**  
 Inspector de Trabajo GACT.

  
 \_\_\_\_\_  
**MARGARITA MARIA PALMA PAREDES**  
 El Depositante: APODERADA ESPECIAL SUSTITUTA DE LA



Señores:

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN TERRITORIAL BOGOTÁ – CUNDINAMARCA**  
E. S. D.

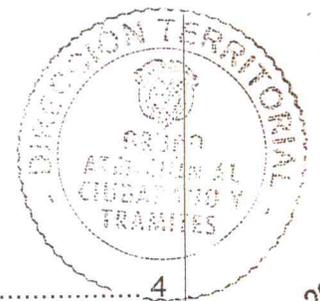
01 JUN. 2016

**REF: DEPÓSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

**MARGARITA M. PALMA PAREDES**, identificada con cédula de ciudadanía número 1.092.342.442 de Villa del Rosario, portadora de la tarjeta profesional de abogado No. 237.654 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de "AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. AIRES S.A y/o LAN COLOMBIA AIRLINES S.A. según poder que se anexa, por medio del presente escrito me permito depositar en su despacho la convención colectiva de trabajo suscrita entre "AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. AIRES S.A y/o LAN COLOMBIA AIRLINES S.A y la organización sindical SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO SINTRAC suscrita el pasado 25 de mayo de 2016.

**Atentamente,**

**MARGARITAM PALMA PAREDES**  
**C.C.:1092342442 de Villa del Rosario**  
**T.P.: 237.654**



01 JUN. 2016

### TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I. ESTIPULACIONES GENERALES .....	4
ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES:.....	4
ARTÍCULO 2. OBLIGACIÓN CONVENCIONAL:.....	4
ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL:.....	4
ARTÍCULO 4. REPRESENTACION: .....	5
ARTÍCULO 5. FAVORABILIDAD:.....	5
ARTÍCULO 6. DERECHO DE ASOCIACIÓN: .....	5
ARTÍCULO 7. RESPETO DE NORMAS:.....	5
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	5
CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES PARA TODOS LOS EMPLEADOS.....	5
ARTÍCULO 8. PROCESOS DISCIPLINARIOS:.....	5
ARTÍCULO 9. TRASLADOS: .....	6
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	6
PARÁGRAFO SEGUNDO: .....	7
PARÁGRAFO TERCERO:.....	7
PARÁGRAFO CUARTO:.....	7
PARÁGRAFO QUINTO. HOTEL: .....	7
PARÁGRAFO SEXTO. TIQUETES: .....	7
PARÁGRAFO SÉPTIMO:.....	7
ARTÍCULO 10. PROMOCIONES:.....	7
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	7
PARÁGRAFO SEGUNDO:.....	8
ARTÍCULO 11. FACILIDADES PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.....	8
ARTÍCULO 12. CAPACITACIONES FUERA DE LA BASE.....	8
ARTÍCULO 13. CAPACITACIÓN LENGUA EXTRANJERA.....	8
ARTÍCULO 14. EXAMENES DE CONOCIMIENTO SOBRE LOS CURSOS RECIBIDOS .....	8
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	8
ARTÍCULO 15. REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES .....	8
ARTÍCULO 16. LISTA MENSUAL DE TURNOS .....	9
PARÁGRAFO PRIMERO. DESCANSO ENTRE TURNOS:.....	9
ARTÍCULO 17. PERMISOS ESPECIALES .....	9
ARTÍCULO 18. HORARIO MATERNIDAD .....	10



01 JUN. 2015

ARTÍCULO 19. DOTACIÓN .....	10
ARTÍCULO 20. ALIMENTACIÓN .....	10
PARÁGRAFO PRIMERO. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: .....	10
ARTÍCULO 21. SERVICIO DE TRANSPORTE .....	10
PARÁGRAFO PRIMERO. TRANSPORTE AEROPUERTOS FUERA DE PERIMETRO URBANO: .....	10
ARTÍCULO 22. TIQUETES STAFFTRAVEL .....	10
ARTÍCULO 23. TRIPADI 2 (DOS) .....	11
ARTÍCULO 24. SERVICIOS MEDICOS E INCAPACIDAD MÉDICA .....	11
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	11
ARTÍCULO 25. ACCIDENTES O ENFERMEDAD FUERA DE LA BASE .....	11
ARTÍCULO 26. TRASLADO POR CALAMIDAD .....	12
ARTÍCULO 27. DECESO DE UN TRABAJADOR .....	12
ARTÍCULO 28. DOCUMENTACIÓN AERONAUTICA, CERTIFICADOS Y VISAS .....	12
PARÁGRAFO PRIMERO: .....	12
PARÁFRAFO SEGUNDO: .....	12
CAPÍTULO III. AUXILIARES DE VUELO .....	12
ARTÍCULO 29. AUXILIARES DE VUELO .....	12
CAPÍTULO IV. TECNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES .....	12
ARTÍCULO 30. TECNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES .....	12
CAPÍTULO V. ENCARGADOS DE OPERACIÓN EN PLATAFORMA .....	13
ARTÍCULO 31. ESCALA SALARIAL .....	13
CAPÍTULO VI. DESPACHADORES DE VUELO .....	13
ARTÍCULO 32. DESPACHADORES DE VUELO .....	13
PARÁGRAFO PRIMERO. PLAN CARRERA: .....	13
PARÁGRAFO TERCERO. ROL MENSUAL: .....	13
CAPÍTULO VII. ALMACÉN DE REPUESTOS .....	13
ARTÍCULO 33. ESCALA SALARIAL: .....	13
CAPÍTULO VIII. AGENTES DE SERVICIO AL PASAJERO .....	14
ARTÍCULO 34. AGENTES DE SERVICIO AL PASAJERO .....	14
CAPÍTULO IX. AUMENTO SALARIAL .....	14
ARTÍCULO 35. INCREMENTOS SALARIALES .....	14
CAPÍTULO X. ASUNTOS SINDICALES .....	14
ARTÍCULO 36. COMITÉ DE BIENESTAR .....	14



ARTÍCULO 37: DESCUENTO CUOTA SINDICAL POR BENEFICIO CONVENCIONAL

ARTÍCULO 38. DESCUENTOS SINDICALES .....	15
ARTÍCULO 39. CUOTA DE BENEFICIO CONVENCIONAL SIN TRATAC .....	15
ARTÍCULO 40. AUXILIO DE LIBERTAD SINDICAL .....	15
ARTÍCULO 41. PUBLICACIÓN .....	15
ARTICULO 42. VIGENCIA: .....	16

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA  
AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. AIRES S.A. y/o LAN  
COLOMBIA AIRLINES y SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL  
TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO**



Entre los suscritos a saber, **PAOLA MARIA VILLOTA MARTINEZ, FELIPE ALVAREZ, JOSE ZAPATA, FERNANDO LINARES, TATIANA ARIAS, JUAN PABLO NAVARRO, OSCAR OSPINA, MARIA FERNANDA GARZON, VANESA MONTOYA y SARA VILLEGAS**, identificados como aparece al pie de su firma, obrando como representantes de **AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. -AIRES S.A. Y/O LAN COLOMBIA AIRLINES S.A.**, que en el contenido de este documento se denominará **EL EMPLEADOR o LA EMPRESA**; y por la otra parte **CARLOS ESTEBAN RESTREPO, ANGELICA ATEHORTUA, MARIA CRISTINA CADAVID, CARLOS RONCANCIO, RICARDO TORRES, DANIEL FERNANDO GALLO, EDUARD ARNULFO VARGAS SUAREZ, MARTIN ENRIQUE TOVAR, JUAN CAMILO CARO, PEDRO NOVOA y ARIAMIRO JOSE ZAMBRANO** e identificados como aparecen al pie de sus firmas, en representación del **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SINTRATAC** los cuales cuentan con plenas facultades para suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, que se registrará por las siguientes cláusulas.

## **CAPÍTULO I. ESTIPULACIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES:**

Esta convención de trabajo se celebra, de una parte; por la Sociedad denominada **AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL. AIRES S.A. – LAN COLOMBIA** En adelante **LA EMPRESA** o empleador o quien haga sus veces, y por otra parte **EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO – “SINTRATAC”** quien en adelante se denominara **EL SINDICATO**; quien representa a los Trabajadores que se encuentran afiliados a dicha organización sindical y al servicio de **LA EMPRESA**, quienes inicialmente la firman, la negocien o se adhieran a ésta al afiliarse en un futuro al sindicato titular de la presente convención.

### **ARTÍCULO 2. OBLIGACIÓN CONVENCIONAL:**

**LA EMPRESA** y **EL SINDICATO** quedan obligados 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.

### **ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL:**

**LA EMPRESA** o bajo el nombre que se le llegará a conocer; así como cualquier otra empresa, firma, entidad o institución que llegare a sustituirla; dará estricto cumplimiento a las normas colombianas que establecen y regulan el fenómeno jurídico de la sustitución

patronal en materia laboral para efectos del reconocimiento de los derechos legales, contractuales y convencionales de los Trabajadores afiliados al Sindicato.



#### **ARTÍCULO 4. REPRESENTACION:**

LA EMPRESA reconoce a El Sindicato de los Trabajadores del Transporte Aéreo Colombiano – SINTRATAC como representante de sus afiliados o cualquier otra agremiación o ente sindical que llegare a sustituirla o que por ley le corresponda reconocer.

01 JUN. 2016

#### **ARTÍCULO 5. FAVORABILIDAD:**

En el caso de surgir diferencias de interpretación, entre la ley, el reglamento interno de trabajo, la Convención Colectiva o cualquier otra regulación o reglamentación que tenga efectos en la relación laboral; se aplicará en su integridad, aquella norma más favorable para el Trabajador afiliado a la organización sindical. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

#### **ARTÍCULO 6. DERECHO DE ASOCIACIÓN:**

LA EMPRESA garantiza a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias de acuerdo por lo descrito en la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. Según los términos de la presente Convención, se ratifica que no habrá persecución de tipo sindical, político, regional, profesional, religioso y de género así como cualquier acto que atente contra el libre derecho de sindicalización. LA EMPRESA y sus representantes, al momento de dirigirse a los trabajadores lo harán de forma clara y darán absoluto respeto a los derechos humanos que no afecte su dignidad e integridad y darán igual trato a todos los (as) trabajadores (as), consecuentemente queda prohibido maltratar de obra o labor.

#### **ARTÍCULO 7. RESPETO DE NORMAS:**

LA EMPRESA no desmejorará ni discriminará las condiciones de trabajo de su personal. Por lo tanto, respetará integralmente las normas contractuales, legales o convencionales que rijan las relaciones con los trabajadores afiliados a EL SINDICATO. LA EMPRESA no ejercerá represalias contra ninguno de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO por la presentación y negociación del Pliego de Peticiones.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Continúan Vigentes en todo su rigor todos los artículos, párrafos, literales y numerales del laudo arbitral que no hayan sido modificados o superados por la nueva Convención Colectiva suscrita por las partes.

### **CAPÍTULO II. ASPECTOS GENERALES PARA TODOS LOS EMPLEADOS**

#### **ARTÍCULO 8. PROCESOS DISCIPLINARIOS:**

Solo se podrá llevar a proceso disciplinario a los Trabajadores dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha en que LA EMPRESA tenga conocimiento del hecho. Dentro de los 3 días hábiles siguientes al conocimiento por parte de LA EMPRESA de la presunta falta se procederá a citar por escrito al Trabajador para ser oído en ceremonia de descargos en la fecha prevista en la citación, la cual no podrá fijarse antes de 03 (tres) días hábiles y se deberá enviar copia al Sindicato; el Trabajador **podrá asistir en compañía de dos (2) miembros de EL SINDICATO al que se encuentre afiliado según su elección**, en caso de calamidad doméstica comprobada o en caso de no poder asistir algún representante de EL SINDICATO se aplazará la audiencia por una sola vez y se fijará una nueva fecha.

En la citación se deberá conocer en forma clara y precisa la presunta falta y el fundamento de la misma. La decisión a tomar deberá ser notificada al Trabajador a más tardar dentro de los 15 días hábiles siguientes después de celebrada la ceremonia de descargos. La copia de la carta de citación no constituirá por si sola antecedente alguno en la hoja de vida del trabajador y será retirada en los casos en que no se produzca sanción o despido.

#### PARAGRAFO PRIMERO: SANCIONES Y ANTECEDENTES DISPLINARIOS

Cuando transcurran seis (6) meses sin ser sancionado disciplinariamente un trabajador, LA EMPRESA para sancionar nuevas faltas no tendrá en cuenta las sanciones en su Hoja de Vida. Esto incluye llamadas de atención por escrito y bajo ninguna circunstancia LA EMPRESA usará la prueba del polígrafo para sus trabajadores, solo en caso que éstos lo autoricen.

Sólo constituyen sanciones disciplinarias los llamados de atención por escrito y las suspensiones del contrato del trabajador.

No procederá efecto alguno la sanción o despido pretermitiendo el procedimiento antes dicho.

#### ARTÍCULO 9. TRASLADOS:

La EMPRESA podrá realizar los traslados que por necesidad de la operación, expansión o estrategia se requiera, respetando siempre la antigüedad del Trabajador. En el evento en que se efectúe una convocatoria a voluntarios, de no haberlos, se procederá a elegir desde el de menor en antigüedad en LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando un Trabajador deba cambiar de base para la prestación de sus servicios y como consecuencia de tal cambio le corresponda acceder al arrendamiento de un bien inmueble para su vivienda; de ser necesario, LA EMPRESA actuará como coarrendatario para el contrato de arrendamiento que el trabajador deba celebrar para tal efecto, acogiéndose a la política que tenga LA EMPRESA.

LA EMPRESA asumirá el valor del trasteo, embalaje y seguros de menaje del trabajador y su grupo familiar, de acuerdo con la política de compras existente en LA EMPRESA a nivel nacional. El automóvil o motocicleta será considerado como parte del menaje y por tanto LA EMPRESA pagara directamente a LA EMPRESA encargada del transporte del vehículo el 100% del valor del servicio prestado.

Queda claro que LA EMPRESA solamente reconocerá el transporte de un solo vehículo o moto por trabajador en el momento del traslado.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En el evento de un traslado LA EMPRESA reconocerá un auxilio no salarial por una única vez por un valor de un millón de pesos (\$1.000.000).

**PARÁGRAFO TERCERO: DÍAS LIBRES Y VIÁTICOS DE TRASLADO:** En el evento de un traslado LA EMPRESA programará siete (7) días libres para su adecuada instalación en su nueva ciudad de trabajo. Estos días libres bajo ninguna circunstancia, reemplazan el período de días libres reglamentarios. Para el efecto, reconocerá por concepto de viáticos no salariales por una única vez, los siguientes:

- I. Por el primer día y último día \$25.000.
- II. Por los cinco días restantes \$50.000.

Dichos valores, sin excepción deberán ser legalizados conforme lo establece la política.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Cuando el TRASLADO sea solicitado por el TRABAJADOR, la EMPRESA no se obliga a reconocer y/o pagar los valores establecidos en los párrafos anteriores.

**PARÁGRAFO QUINTO. HOTEL:** La EMPRESA pagará seis (6) noches para dos personas (Trabajador, y un acompañante de su libre elección) en la ciudad destinada a la búsqueda de vivienda, por efectos del traslado, en hoteles con los que LA EMPRESA tenga un convenio.

**PARÁGRAFO SEXTO. TIQUETES:** LA EMPRESA asumirá el costo de dos tiquetes ida y regreso para búsqueda de vivienda en el lugar de traslado, para el Trabajador y un acompañante de su libre elección. LA EMPRESA asumirá el costo de los tiquetes del Trabajador y su grupo familiar una vez se haga el traslado, estos tiquetes serán con cupo confirmado.

**PARÁGRAFO SÉPTIMO:** Cuando por necesidad de LA EMPRESA un Trabajador sea sometido a dos traslados en un período menor a un año, LA EMPRESA le informará con tres (3) meses de anticipación para que éste disponga y acuerde la terminación del contrato de arriendo y matrícula académica. Lo anterior con el fin de evitar el pago de la cláusula penal por terminación anticipada del contrato de arriendo y el reembolso por concepto de matrícula por estudio. En caso contrario LA EMPRESA asumirá el pago total de la cláusula penal, previa presentación a LA EMPRESA de la factura proveniente del arrendador.

#### **ARTÍCULO 10. PROMOCIONES:**

En el evento en que exista la posibilidad de promover o ascender en cualquiera de las áreas de LA EMPRESA; promoverse a supervisores, instructores, coordinadores, jefaturas y/o cualquier otra área de LA EMPRESA, se deberá cumplir con los requisitos establecidos por LA EMPRESA y se debe tener una antigüedad igual o mayor a 6 meses en LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** LA EMPRESA tendrá la potestad de designar en los cargos a que hace referencia la presente cláusula, personal de otras áreas o ajeno a LA EMPRESA. En aquellos casos en que un Trabajador por su propio esfuerzo aspire a una convocatoria sea interna o externa, LA EMPRESA dará prelación a su antigüedad en el

evento que los resultados del proceso de selección sean iguales al de otro de los aspirantes que no sea empleado de LA EMPRESA.

De ser elegido como aspirante, durante el curso inicial, el Trabajador recibirá únicamente la asignación salarial determinada para los partícipes del referido curso que no cuentan con experiencia previa, sin acceder a los beneficios contenidos en la presente convención colectiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La EMPRESA no reemplazará de manera definitiva vacantes con aprendices y/o pasantes.

#### **ARTÍCULO 11. FACILIDADES PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.**

LA EMPRESA dará a sus trabajadores la capacitación necesaria para que estos desempeñen las funciones en sus respectivos cargos dentro de LA EMPRESA. De la misma manera y de acuerdo a las necesidades del servicio, dará los cursos de capacitación para que el mismo mejore sus conocimientos y pueda aprovechar las oportunidades de progreso y plan carrera que le ofrece LA EMPRESA.

#### **ARTÍCULO 12. CAPACITACIONES FUERA DE LA BASE.**

LA EMPRESA se compromete a capacitar al personal en sus respectivas bases o en su defecto, deberá proporcionar tiquete ida y regreso con cupo al lugar donde se lleve a cabo el curso, pagar los gastos de manutención diarios:

- I. Por el primer día y último día \$25.000.
- II. Por los días restantes de capacitación \$50.000.

Dichos valores, sin excepción deberán ser legalizados conforme lo establece la política. LA EMPRESA se compromete a asumir los costos por concepto de alojamiento en un hotel con el que LA EMPRESA tenga convenio, por el tiempo que dure la capacitación.

#### **ARTÍCULO 13. CAPACITACIÓN LENGUA EXTRANJERA**

Se otorgaran 15 becas anuales, cuyo curso deberá realizarse fuera de su turno de trabajo.

#### **ARTÍCULO 14. EXAMENES DE CONOCIMIENTO SOBRE LOS CURSOS RECIBIDOS**

Cuando LA EMPRESA requiera realizar evaluaciones escritas y/o prácticas calificables a los trabajadores se les exigirá con un porcentaje mínimo de aprobación del ochenta por ciento (80%).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La presente disposición no será aplicable para quienes ocupen el cargo de TRIPULANTES DE MANDO.

#### **ARTÍCULO 15. REEMPLAZOS EN CARGOS SUPERIORES**

Cuando dentro de las dependencias de LA EMPRESA, un trabajador remplace a otro de superior categoría por un tiempo superior a los QUINCE (15) días continuos, devengará una bonificación equivalente al 10% de su salario básico por el tiempo de dicho remplazo. Este pago se efectuará de manera proporcional al tiempo que dure el remplazo y no podrá ser superior a 45 días. Una vez que el titular o quien haga sus veces ocupe el cargo que



estaba vacante, el reemplazante volverá a su puesto y salario anteriores, sin que esto signifique un detrimento para el trabajador. LA EMPRESA notificará por escrito al trabajador seleccionado dicho reemplazo, indicando las fechas en que se llevará a cabo.

#### ARTÍCULO 16. LISTA MENSUAL DE TURNOS

LA EMPRESA generará mensualmente la lista de turnos según sus necesidades y la entregará por correo electrónico a cada Trabajador, antes del día veintiséis (26) de cada mes, su plan de actividades para el mes siguiente y hará los esfuerzos razonables con el fin que la programación de turnos sea asignada en forma proporcional entre todos los Trabajadores con el fin de no generar inequidad en el salario devengado y/o fatiga por exceso en las cargas de Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO. DESCANSO ENTRE TURNOS:** Cuando el trabajador cambie de secuencia de turno, su descanso no podrá ser inferior a doce (12) horas para empezar una nueva jornada.

#### ARTÍCULO 17. PERMISOS ESPECIALES

Por circunstancias especiales, los Trabajadores podrán solicitar alguno de los siguientes permisos, demostrando previamente ante LA EMPRESA las circunstancias o hechos que dan origen a los mismos. Los permisos contemplados en esta cláusula serán remunerados y se tomarán en forma continua, es decir; días calendario continuos.

Permisos Especiales Remunerados	
Situación o Caso	Número de Días
Muerte de: Conyugue o compañero (a) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.	5 Días.
Por Matrimonio del Trabajador	4 Días.
Alumbramiento de la Trabajadora; o su cónyuge en el caso de los varones. No aplica para TM Masculinos.	3 Días Adicionales, a los contemplados en la Ley.
Siniestros Graves o Calamidad Doméstica.	LA EMPRESA evaluará unilateralmente el número de días que deberá concederle en esta circunstancia, como mínimo dos (2) días siempre y cuando se acredite la necesidad de acceder a los mismos.
Quinquenios	1 día libre por cada 5 años de labor continua en LA EMPRESA.
Mudanza	1 día libre para realizar la mudanza una vez por año (excepto cuando se trate de traslado de base).
Grado del Trabajador (carreras técnicas, tecnológicas, pre y post grado)	Se otorgará libre el día del grado
Grado de los hijos del Trabajador	Se otorgará libre el día del grado de su

(bachiller, carreras técnicas, tecnológicas, pre y post grados) hijo



## **ARTÍCULO 18. HORARIO MATERNIDAD**

Las trabajadoras que acrediten ante LA EMPRESA encontrarse en estado de embarazo, serán asignadas desde este momento y hasta el inicio de la licencia de maternidad en horarios laborales de máximo ocho (08) horas, más una hora de almuerzo, sin que este horario pueda iniciar antes de las 07:00 a.m. ni sobrepase las 05:00 p.m. del día calendario.

## **ARTÍCULO 19. DOTACIÓN**

LA EMPRESA se obliga a poner a disposición de los empleados los elementos necesarios para que pueda desarrollar correctamente su labor y en consecuencia deberá suministrar la dotación necesaria según las exigencias de cada actividad.

Bajo ningún motivo LA EMPRESA cobrará la dotación, los implementos de trabajo o seguridad industrial de los trabajadores, a menos que los mismos se pierdan, caso en el cual será responsabilidad del empleado.

## **ARTÍCULO 20. ALIMENTACIÓN**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA en aras de otorgar un bienestar a sus Trabajadores que se encuentren en turno, suministrará el tiempo para alimentación de acuerdo con los horarios establecidos a continuación:

- a. Desayuno: Entre 4:30 – 10:00
- b. Almuerzo: Entre las 12:00 m – 15:30
- c. Cena: Entre las 19:00 – 22:00

Este beneficio se otorgará al trabajador garantizando el tiempo de alimentación que será de acuerdo al turno sin que nunca exceda de 30 minutos o de una (01) hora por turno, según corresponda.

**PARÁGRAFO PRIMERO. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:** LA EMPRESA seguirá reconociendo el auxilio de alimentación que hoy viene otorgando a sus trabajadores y éste se incrementará de acuerdo al IPC del año inmediatamente anterior.

## **ARTÍCULO 21. SERVICIO DE TRANSPORTE**

LA EMPRESA suministrará servicio de transporte para los trabajadores que laboran en turnos, de acuerdo con la política de transporte.

**PARÁGRAFO PRIMERO. TRANSPORTE AEROPUERTOS FUERA DE PERIMETRO URBANO:** LA EMPRESA continuará aplicando el beneficio de transporte al personal que presta sus servicios en aeropuertos fuera del perímetro urbano.

## **ARTÍCULO 22. TIQUETES STAFFTRAVEL**

Los Trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva, tendrán derecho a tiquetes de acuerdo a la política de LA EMPRESA denominada STAFF TRAVEL.



### **ARTÍCULO 23. TRIPADI 2 (DOS)**

Los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva, tendrán derecho al beneficio de TRIPADI 2 de acuerdo a las definiciones y políticas que establezca LA EMPRESA.

### **ARTÍCULO 24. SERVICIOS MEDICOS E INCAPACIDAD MÉDICA**

LA EMPRESA suministrará a los Trabajadores beneficiarios de esta convención, el servicio de salud a través del pago de la totalidad de la póliza de medicina Prepagada escogida por LA EMPRESA o una póliza de salud que la reemplace. LA EMPRESA cubrirá el 50% del mismo plan de medicina prepagada del beneficiario de la presente convención para su cónyuge e hijos menores de 25 años.

LA EMPRESA pagará al trabajador, sobre el IBC reportado al sistema de seguridad social en el mes inmediatamente anterior a la expedición de la incapacidad, por los días de incapacidades médicas otorgados por la entidad PROMOTORA de salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador o los médicos adscritos a LA EMPRESA de medicina Prepagada que tenga LA EMPRESA o la póliza de salud escogida por LA EMPRESA. Estas incapacidades se reconocerán hasta un máximo de 180 días al cabo de los cuales cesará la obligación de LA EMPRESA de seguir reconociendo este valor.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** En aquellos eventos en el que el trabajador no haga entrega a la EMPRESA de manera oportuna de la documentación requerida y/o necesaria para realizar el recobro a la EPS, el auxilio de incapacidad se reconocerá únicamente hasta un 66.6% del IBC reportado en el mes inmediatamente anterior.

### **ARTÍCULO 25. ACCIDENTES O ENFERMEDAD FUERA DE LA BASE**

Todo trabajador que en el ejercicio de su cargo, función, empleo y/o comisión de servicio, se encuentre fuera de su base de residencia y se enfermare o accidentare, no pudiendo ser trasladado a su lugar de residencia por prescripción médica debidamente certificada por la autoridad local de la empresa, la permanencia o la comisión de servicio se entenderá automáticamente ampliada hasta la fecha en que la condición anterior desaparezca. En todo caso, los gastos médicos, de medicamentos y hospitalización que impliquen cualquier enfermedad o accidente descrito en el párrafo precedente serán de cargo de la empresa. Si su reposo se lleva a cabo en un lugar que no sea hospital o centro asistencial, tendrá derecho al viático correspondiente mientras dure su prescripción médica

Lo anterior no se aplicará en el caso de que el origen del accidente sea por causas imputables al trabajador, alcohol, droga, y/o actividad deportiva, o cuando la actividad que origine el accidente o enfermedad no estuviera autorizada por el empleador. Finalmente, LA EMPRESA hará los arreglos necesarios para trasladar a su costo a un familiar que acompañe al trabajador en caso que este deba permanecer hospitalizado, o bien, no tenga autorización médica para regresar a la base de residencia.

01 JUN. 2016



## **ARTÍCULO 26. TRASLADO POR CALAMIDAD**

LA EMPRESA asegurará traslado inmediato del trabajador que se encuentre fuera de su base de residencia, al ocurrir calamidad grave o fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. LA EMPRESA suministrará el Tiquete de traslado con cupo confirmado en la aerolínea con el vuelo más próximo que le sea posible a su base de residencia y transporte terrestre.

01 JUN. 2016

## **ARTÍCULO 27. DECESO DE UN TRABAJADOR**

Al producirse el deceso de un Trabajador beneficiario de la presente convención en cumplimiento de sus funciones; en una base distinta a aquella en la que se encuentre su domicilio, LA EMPRESA costeará completamente el traslado del cadáver hasta el lugar donde resida su grupo familiar primario inscrito en el registro de LA EMPRESA, siempre y cuando el domicilio del referido grupo familiar se encuentre dentro de una de las ciudades en las cuales opera LA EMPRESA a nivel nacional.

## **ARTÍCULO 28. DOCUMENTACIÓN AERONAUTICA, CERTIFICADOS Y VISAS**

LA EMPRESA pagará en su totalidad, el valor correspondiente a los trámites para la expedición de todos aquellos documentos, certificados y cualquier otro documento necesario para el cumplimiento de las funciones del trabajador como: licencias, tarjetas de identificación, certificados y visas que se deban obtener por motivos laborales derechos de licencia por adición de equipo, certificados por carencia de informes de tráfico de estupefacientes y visas que se deban obtener por motivos laborales. En los casos de solicitud de visado, LA EMPRESA expedirá la documentación requerida para dicho trámite.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Si a discreción del oficial consular; no se obtiene la VISA requerida, esto, no acarreará sanción disciplinaria alguna, ni es justa causa para terminación del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En caso de pérdida, daño inevitable y/o extravío de los documentos descritos en el presente artículo, el costo total deberá ser asumido por el TRABAJADOR.

## **CAPÍTULO III. AUXILIARES DE VUELO**

### **ARTÍCULO 29. AUXILIARES DE VUELO**

El capítulo de auxiliares de vuelo será en su totalidad igual a la convención colectiva firmada entre ACAV y LAN Colombia Airlines.

## **CAPÍTULO IV. TECNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES**

### **ARTÍCULO 30. TECNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES**

El Capítulo de Técnicos de Mantenimiento de Aeronaves será en su totalidad igual a la Convención Colectiva firmada entre ACMA y LAN Colombia Airlines.



01 JUN. 2016

### CAPÍTULO V. ENCARGADOS DE OPERACIÓN EN PLATAFORMA

#### ARTÍCULO 31. ESCALA SALARIAL

Para los Encargados de Operación en Plataforma (EOP) operará la siguiente escala salarial según su antigüedad:

BOGOTÁ – EOP		
Rangos antigüedad		Salario
1991 - 2013	\$	1.800.000
2014 - 2015	\$	1.406.000

### CAPÍTULO VI. DESPACHADORES DE VUELO

#### ARTÍCULO 32. DESPACHADORES DE VUELO

**PARÁGRAFO PRIMERO. PLAN CARRERA:** Para los efectos de ascensos de los Despachadores de Vuelo (DV) cuando se presente la necesidad operacional, LA EMPRESA considerará: requisitos establecidos para el cargo, hoja de vida, desempeño, antigüedad en LA EMPRESA y aprobación de los exámenes correspondientes y podrán acceder por medio de una convocatoria general. Cuando LA EMPRESA requiera suplir vacantes para un determinado cargo, los Despachadores de Vuelo podrán postularse siempre que reúnan los requisitos exigidos, pudiendo acceder a dicha vacante previa aprobación del proceso de selección y curso al que haya lugar.

LA EMPRESA pagará el aumento salarial correspondiente al cargo al que ascendió a más tardar 30 días calendario después de haber sido nombrado en el nuevo cargo.

**PARÁGRAFO TERCERO. ROL MENSUAL:** LA EMPRESA publicará por correo electrónico hasta el día 28 de cada mes su asignación de turno para el mes siguiente. Antes de la publicación mensual de asignaciones, LA EMPRESA enviara vía correo electrónico a los Despachadores de Vuelo una asignación de turnos preliminar a más tardar el día 26 de cada mes, con el fin que los despachadores de vuelo envíen sus comentarios y sugerencias hasta el día 27 cada mes para que LA EMPRESA pueda evaluar y si fuera viable incorporarlos en la asignación del mes correspondiente según disponibilidad operacional y aceptación de cambio en el rol del Despachador afectado.

### CAPÍTULO VII. ALMACÉN DE REPUESTOS

#### ARTÍCULO 33. ESCALA SALARIAL:

Para los trabajadores que ocupen el cargo de Almacenista y Almacenista Líder regirán la siguiente escala salarial:



ALMACÉN	
Cargo	Salario
Almacenista	\$ 1.121.000
Almacenista Líder	\$ 1.865.000

#### CAPÍTULO VIII. AGENTES DE SERVICIO AL PASAJERO

##### ARTÍCULO 34. AGENTES DE SERVICIO AL PASAJERO

Para los trabajadores que ocupen el cargo de Agente de Servicio al Pasajero de Bogotá regirán la siguiente escala salarial:

AGENTES SERVICIO AL PASAJERO – BOGOTA	
Rangos antigüedad	Base Salarial
1995 - 2011	\$ 1.139.000
2012	\$ 1.018.000
2015 en adelante	\$ 960.000

#### CAPÍTULO IX. AUMENTO SALARIAL

##### ARTÍCULO 35. INCREMENTOS SALARIALES

El 1 de enero del año 2016, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en valor equivalente al IPC nacional certificado por le DANE en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

El 1 de enero del año 2017, LA EMPRESA incrementará por una sola vez, el salario básico en un valor equivalente al IPC nacional certificado por el DANE en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016.

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

#### CAPÍTULO X. ASUNTOS SINDICALES

##### ARTÍCULO 36. COMITÉ DE BIENESTAR

LA EMPRESA acuerda con EL SINDICATO, la creación de un comité conformado por miembros de LA EMPRESA y los representantes designados por SINTRATAC. Este comité tendrá por finalidad revisar y formular propuestas que permitan un mejoramiento constante de las condiciones de los trabajadores y así fortalecer las relaciones de LA EMPRESA y EL SINDICATO. Esta comisión se reunirá una vez cada dos meses.



**ARTÍCULO 37: COMISION DE RECLAMOS** LA EMPRESA reconocerá a SINTRATAC una (01) comisión de reclamos, conformada por dos personas con fuero sindical, las cuales serán de libre elección de la junta directiva.

**ARTICULO 38: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo la EMPRESA se compromete a no despedir sin justa causa a ningún afiliado a SINTRATAC que pertenezca a la dirección de mantenimiento. Esta garantía será otorgada por el plazo improrrogable de un año contado desde la firma del presente documento.

**ARTICULO 39: DESCUENTO CUOTA SINDICAL POR BENEFICIO CONVENCIONAL**

LA EMPRESA retendrá a favor de EL SINDICATO el 100% de las cuotas sindicales a todos aquellos trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva, acompañada de la respectiva cuenta de cobro de EL SINDICATO.

**ARTÍCULO 40: DESCUENTOS SINDICALES**

LA EMPRESA descontará de sus salarios a los trabajadores beneficiarios a la presente convención que así lo hayan autorizado por escrito, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas legalmente por la asamblea general de SINTRATAC en sus estatutos y los entregará a EL SINDICATO.

**ARTÍCULO 41: CUOTA DE BENEFICIO CONVENCIONAL SINTRATAC**

LA EMPRESA retendrá los valores que dicha organización sindical le solicite efectuar a sus afiliados de acuerdo con el aparte pertinente del acta de asamblea general en la cual se haya aprobado el respectivo descuento, acompañada por la respectiva cuenta de cobro.

**ARTÍCULO 42: AUXILIO DE LIBERTAD SINDICAL**

LA EMPRESA reconocerá AL SINDICATO SINTRATAC un auxilio de libertad sindical por un valor de \$30'000.000 de pesos, por el primer año. El desembolso se hará dentro de los 10 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva previa presentación de la respectiva cuenta de cobro, y \$20.000.000 por el siguiente año de vigencia.

**ARTÍCULO 43: PUBLICACIÓN**

LA EMPRESA proporcionará en cuadernillo impreso una copia de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a cada uno de los trabajadores que se encuentre afiliados a EL SINDICATO al momento de la firma, de igual manera suministrará a EL SINDICATO, 300 cuadernillos impresos.



01 JUN. 2016

ARTICULO 44: VIGENCIA:

La presente convención colectiva tendrá una duración de 2 años contados a partir de 1 de junio del año 2016, hasta el 30 de mayo de 2018.

Se firman 3 ejemplares por quienes intervienen, a los 25 días del mes de mayo de 2016.

Por parte del sindicato:

*Carlos Esteban Restrepo*  
CARLOS ESTEBAN RESTREPO

*Angelica Atehortua*  
ANGELICA ATEHORTUA

*Maria Cristina Cadavid*  
MARIA CRISTINA CADAVID

*Carlos Roncancio*  
CARLOS RONCANCIO

*Ricardo Torres*  
RICARDO TORRES

*Daniel Fernando Gallo*  
DANIEL FERNANDO GALLO

*Eduardo Arnulfo Vargas*  
EDUARDO ARNULFO VARGAS

*Martin Enrique Tovar*  
MARTIN ENRIQUE TOVAR

*Juan Camilo Caro*  
JUAN CAMILO CARO

*Pedro Novoa*  
PEDRO NOVOA

*Jose Ariamiro Zambrano*  
JOSE ARIAMIRO ZAMBRANO

Por parte de la compañía

*Paola Maria Villota*  
PAOLA MARIA VILLOTA

*Felipe Alvarez Echeverri*  
FELIPE ALVAREZ ECHEVERRI

*Tatiana Arias*  
TATIANA ARIAS

*Maria Fernanda Garzon M.*  
MARIA-FERNANDA GARZON M.

*Oscar Yesid Ospina*  
OSCAR YESID OSPINA

*Jose Gocfar Zapata*  
JOSE GOCFAR ZAPATA

*Fernando Linares*  
FERNANDO LINARES

*Vanessa Montoya Noguera*  
VANESSA MONTOYA NOGUERA

*Sara Catalina Villegas*  
SARA CATALINA VILLEGAS

*Juan Paez Hernandez*  
JUAN PAEZ HERNANDEZ