



**ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL SECTOR AÉREO Y DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS**

**PLIEGO DE PETICIONES APROBADO EN LA ASAMBLEA NACIONAL
DE DELEGADOS REALIZADA EL 3 DE DICIEMBRE DE 2015 Y
PRESENTADO A AVIANCA EL 15 DE ENERO DE 2016**

Bogotá, enero 15 de 2016

**PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO A AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO, AVIANCA S.A.
POR LOS TRABAJADORES QUE LABORAN PARA ELLA POR INTERMEDIO DE SERVICOPAVA,
AGRUPADOS EN LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AÉREO Y DE
SERVICIOS AEROPORTUARIOS, AN TSA**

PREAMBULO

La presente Convención Colectiva de Trabajo recoge todos los acuerdos logrados en la etapa de arreglo directo entre AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S.A. y AN TSA, que dan por finalizado el conflicto colectivo de trabajo, entre las partes.

AN TSA: para efectos de la presente Convención Colectiva representa a los trabajadores que laboran para AVIANCA por intermedio de SERVICOPAVA.

AVIANCA., dentro de los términos de la ley laboral vigente, reconoce a AN TSA, como la organización sindical que agrupa y representa a los trabajadores de AVIANCA afiliados al SINDICATO.

Para los efectos pertinentes, el presente texto convencional se ha dividido en Capítulos y Artículos.

CAPÍTULO UNO

**DENOMINACIÓN DE LAS PARTES, VIGENCIA DE LA CONVENCION, BENEFICIARIOS, RÉGIMEN DE
CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL, FAVORABILIDAD, CUMPLIMIENTO DE CLAUSULAS
CONVENCIONALES.**

ARTICULO 1. DENOMINACION DE LAS PARTES:

1. Para los efectos de la presente Convención Colectiva de Trabajo son partes contratantes: AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA, que dentro del desarrollo del presente texto se denominará **AVIANCA** o **LA EMPRESA** y, de la otra, la **ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AÉREO Y DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS, AN TSA**, entidad con personería jurídica e inscrita en el Registro Sindical en el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial Bogotá, mediante Registro I-43 del 26 de mayo de 2015, la cual se denominará **AN TSA** o **EL SINDICATO**.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA DE LA CONVENCION

La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de un año contado a partir del primero (1) de enero de dos mil dieciséis (2016) hasta el 31 de diciembre de dos mil dieciséis (2016), salvo los artículos a los les haya fijado una vigencia diferente.

ARTÍCULO 3. BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION

Serán beneficiarios de la presente convención colectiva los trabajadores que laboran en AVIANCA a través de SERVICOPAVA o cualquier otra intermediaria laboral que sean afiliados al SINDICATO o, que sin serlo, no renuncien expresamente a los beneficios de la misma, según lo previsto en los artículos 37, 38 y subsiguientes del Decreto Ley 2351 de 1965 (Código Sustantivo del Trabajo).

ARTICULO 4. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y ANTIGÜEDAD

A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención a los trabajadores vinculados a AVIANCA a través de SERVICOPAVA o cualquier otra intermediaria laboral se les reconocerá la existencia de contratos de trabajo a término

indefinido desde la fecha en la que se suscribió el "Convenio de Asociación", "Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado", o cualquier otra forma de subcontratación, momento desde el cual se determinará la antigüedad del trabajador para los efectos en que ésta se tiene en cuenta en la Convención y demás normas legales. La redacción del documento modelo de dicho contrato estará a cargo de una comisión paritaria de AVIANCA y EL SINDICATO.

A partir de la entrada en vigencia de la presente Convención los trabajadores vinculados a AVIANCA a través de Empresas de Servicios Temporales, contratistas individuales, cooperativas de trabajo asociado o cualquier otra forma de contratación indirecta, pasarán a hacer parte de la planta de personal directa de AVIANCA.

Excepcionalmente, para labores netamente transitorias, AVIANCA celebrará contratos de trabajo escritos, a término fijo, y tantas veces como sea necesario, cuya duración no puede ser superior a la del cargo que se reemplaza, para cubrir vacancias temporales, por licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones, licencias voluntarias sin remuneración; cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo; o para atender las llamadas temporadas altas y solamente por el tiempo que duren tales situaciones.

PÁRAGRAFO 1º: AVIANCA reconocerá la antigüedad sin solución de continuidad a los trabajadores que ingresaron a la empresa debido a la conformación del Sistema AVIANCA integrado por ésta, SAM y HELICOL en 1994, o de ALIANZA SUMA con ACES en 2002, ya fuera que tuviesen contrato directo con alguna de esas empresas o que su vínculo se diera a través de cualquier forma de intermediación, pero que, en todo caso, fueron pasados a SERVICOPAVA, con cuya intermediación continuaron trabajando para AVIANCA.

PÁRAGRAFO 2º: AVIANCA reconocerá la antigüedad sin solución de continuidad a los trabajadores que ingresaron a la empresa a través de Misión Temporal o cualquier otra intermediaria y que de allí fueron pasados a SERVICOPAVA.

PÁRAGRAFO 3º: Para la formalización de los contratos se mantendrá el cargo en el que el trabajador se desempeñe actualmente, según la clasificación que se encuentra en el Sistema Integrado de Gestión de Avianca, SIGA.

ARTÍCULO 5. ESTABILIDAD

LA EMPRESA no podrá terminar los contratos de trabajo sin justa causa cuando a la entrada en vigencia de la presente Convención el trabajador tenga dos (2) años o más de servicios continuos en los términos establecidos en el artículo precedente. Cuando el trabajador sea despedido por AVIANCA por una supuesta justa causa y esta sea desvirtuada por la sentencia de un Juez Laboral, aquel deberá ser reintegrado en las mismas condiciones en las que laboraba al momento de su desvinculación.

ARTICULO 6. FAVORABILIDAD

Si durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se expidiesen normas legales más favorables para los intereses de los trabajadores que las contenidas en ella, se aplicarán aquellas.

ARTICULO 7. CUMPLIMIENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES

AVIANCA y EL SINDICATO acuerdan celebrar como mínimo una reunión mensual para evaluar el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo. De las reuniones que se efectúen se levantarán actas que reflejen las cláusulas violadas y los responsables del incumplimiento, con el fin de que se apliquen las medidas y sanciones pertinentes. Dichas reuniones se efectuarán en un día hábil del mes acordado entre las partes y se dispondrá para ellas de al menos media jornada de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, SISTEMA DE TURNOS, LICENCIAS REMUNERADAS, LICENCIAS NO REMUNERADAS

ARTICULO 8. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral ordinaria de AVIANCA para los beneficiarios de la presente Convención será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho semanales, con descansos de entre 30 minutos y una hora dentro de la jornada, dependiendo de la distancia entre el lugar de trabajo y el casino o el lugar en donde se tomen los alimentos. Si por el sistema de turnos al trabajador se le programan labores para el Miércoles Santo y el 24 y 31 de diciembre, estos días se le pagarán como festivos.

PARÁGRAFO: Para garantizar la continuidad de la operación, AVIANCA y EL SINDICATO acordarán un mecanismo para que todos los trabajadores puedan gozar de manera efectiva de tiempo de descanso. Por ningún motivo las necesidades de la operación podrán ser aducidas para impedir los descansos establecidos en el presente artículo.

ARTICULO 9. SISTEMA DE TURNOS

AVIANCA establecerá un sistema de turnos en las áreas de operaciones terrestres, servicios y equipajes, cuya secuencia le garantice al trabajador, de manera efectiva, tiempo para su familia, su descanso y su educación. Para ello, se programarán turnos de ocho (8) horas, tales que permitan como mínimo el disfrute de dos (2) fines de semana de descanso completos al mes y un lapso de tiempo entre turnos no inferior a dieciséis (16) horas.

PARÁGRAFO: Si por necesidades de la operación fuere necesaria la programación de turnos especiales, éstos serán acordados por una comisión paritaria entre EL SINDICATO y AVIANCA.

ARTÍCULO 10. HORAS EXTRAS

AVIANCA pagará como horas extras todo el tiempo que se labore por fuera de la jornada laboral, para lo cual se tendrán en cuenta los registros de los timbres en el reloj biométrico, los cuales podrán ser solicitados por el trabajador. Adicionalmente, AVIANCA y EL SINDICATO acordarán un mecanismo que permita el control efectivo del tiempo que es laborado como horas extras.

Cuando por necesidades de la operación sea necesario que el trabajador labore más de dos horas diarias de trabajo suplementario, esto se hará de mutuo acuerdo entre AVIANCA y el trabajador.

ARTICULO 11. LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS

AVIANCA concederá a sus trabajadores las siguientes licencias remuneradas, previa solicitud escrita, con copia a la respectiva hoja de vida, así:

- a. Por tres (3) días laborables en caso de enfermedad grave de los padres, cónyuge, compañero (a) e hijos, obligándose el trabajador a presentarle a AVIANCA, dentro de los tres (3) días siguientes al término de la licencia, la correspondiente copia del certificado.
- b. Por ocho (8) días hábiles en caso de muerte de un pariente en primer grado de consanguinidad o de cuatro (4) cuando se trate de parientes en segundo grado de consanguinidad.
- c. Por ocho (8) días hábiles en el caso de matrimonio, contados a partir de la fecha en que se éste celebre. El trabajador, dentro de los ocho (8) días siguientes al reintegro a sus labores, presentará ante AVIANCA la correspondiente acta de registro civil de matrimonio.

ARTICULO 12. LICENCIAS NO REMUNERADAS.

Todo trabajador tiene derecho a licencia no remunerada hasta por veinte (20) días al año, continuos o discontinuos. AVIANCA podrá prorrogar la licencia hasta por treinta (30) días más, siempre que medie justa causa. Cuando la solicitud de licencia no remunerada no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, AVIANCA decidirá sobre la oportunidad de concederla.

CAPÍTULO TERCERO

ASCENSOS, ESCALAFÓN, TRASLADOS Y VACANTES

ARTICULO 13. CRITERIOS PARA LOS ASCENSOS Y ESCALAFÓN

Para el ascenso de los beneficiarios de la presente Convención AVIANCA tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. Antigüedad
- b. Capacitación (títulos, cursos acreditados, etc.)
- c. Puntaje en las pruebas que se practiquen
- d. Hoja de vida

Con base en los anteriores criterios AVIANCA y EL SINDICATO crearán una comisión paritaria que en un lapso no mayor a tres (3) meses definirá el escalafón que permita los ascensos y la mejora salarial a los trabajadores que se desempeñan en los cargos de las áreas de operaciones terrestres, conexiones, equipajes y servicios y en las demás en las que predomine el personal subcontratado.

ARTÍCULO 14: VACANTES

Para las vacantes que resulten en cualquiera de las áreas y en cualquiera de las bases nacionales AVIANCA hará convocatoria nacional abierta a todos los trabajadores que reúnan los requisitos para ocupar la vacante.

CAPÍTULO CUARTO

SALARIOS, PRIMAS Y BONIFICACIONES

ARTICULO 15. AUMENTO EN LOS SALARIOS BÁSICOS

A partir del 1° de enero de 2016, y sobre el salario básico diario devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 2015, AVIANCA hará a cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención un aumento del 15%.

ARTICULO 16. NIVELACIÓN SALARIAL

A partir del 1° de enero de 2016 AVIANCA realizará una nivelación salarial para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención que laboran en las áreas cubiertas por SERVICOPAVA o cualquier otra intermediaria. Dicha nivelación se hará igualando los salarios de los trabajadores de servicios, equipajes y conexiones con el de los trabajadores directos que hoy se desempeñan en el cargo de Agente de Servicios. En el caso de operaciones terrestres en donde tales cargos directos existieron, como base para la nivelación se utilizará el salario de los últimos trabajadores que laboraron en dicho cargo, actualizado a la fecha con los incrementos anuales que se dieron en el salario mínimo decretado por el gobierno. Igual procedimiento se utilizará para cargos cubiertos por intermediarias en donde esto sea necesario. Cuando no exista tal posibilidad, la nivelación se hará partiendo de los cargos que más se asimilen.

PARÁGRAFO: AVIANCA y EL SINDICATO conformarán una comisión paritaria que en un lapso de tres (3) meses contados a partir de la firma de la Convención, y con base en los criterios expuestos en el presente artículo, establezca la equivalencia de los cargos allí en donde esta sea necesaria y fije los salarios del nuevo personal al que se le reconocerá el contrato directo de acuerdo con el artículo cuarto de la presente Convención Colectiva.

ARTÍCULO 17. SALARIO MÍNIMO DE CONTRATACIÓN

LA EMPRESA establecerá un salario mínimo de contratación para todo el territorio nacional, no inferior en ningún caso, al salario mínimo legal más CIEN MIL PESOS (\$100.000.00).

ARTÍCULO 18. PRIMA DE VACACIONES

LA EMPRESA reconocerá a los beneficiarios de la presente convención una prima equivalente a veinticinco (25) días de sueldo básico que devengue el trabajador en el momento de salir a disfrutar las vacaciones, prima que se pagará únicamente en dinero. Para la liquidación de esta prima se tendrán en cuenta las mismas disposiciones legales existentes para el reconocimiento de vacaciones.

PARÁGRAFO 1°: El personal que trabaja en días festivos, no dominicales, podrá acumular hasta tres (3) compensatorios con el objeto de disfrutarlos conjuntamente con los días de vacaciones.

PARÁGRAFO 2°: En las denominadas temporadas altas LA EMPRESA concederá vacaciones a los trabajadores que las soliciten. En caso de que el número de solicitantes sea tal que se afecte la operación, LA EMPRESA y EL SINDICATO definirán el porcentaje de quienes podrán disfrutar el beneficio. Así mismo, cuando un trabajador cumpla los llamados lustros tendrá el beneficio de escoger sus vacaciones en una de esas temporadas.

ARTÍCULO 19. PRIMA DE NAVIDAD

LA EMPRESA reconocerá a sus trabajadores una prima de navidad correspondiente a treinta (30) días del sueldo básico, la cual se pagará el 15 de Diciembre de cada año.

ARTÍCULO 20. PRIMA AMBIENTAL O CLIMÁTICA

Al personal que labora en Barrancabermeja, Leticia, Orito y Apartadó, o en cualquier otro lugar donde las condiciones climáticas sean similares a los sitios anotados, LA EMPRESA le reconocerá una prima ambiental equivalente al 15% del salario básico mensual devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 21 PRIMA DE CARESTÍA

Con el fin de contrarrestar el alto costo de la vida en la base de San Andrés Isla, LA EMPRESA concederá una prima de carestía mensual consistente en el treinta por ciento (30%) del sueldo básico que devengue cada trabajador.

ARTÍCULO 22. PRIMA DE MATRIMONIO

Al trabajador que contraiga nupcias estando a su servicio, LA EMPRESA le pagará por una sola vez una prima de matrimonio equivalente al 50% del salario que devengue.

ARTÍCULO 23. PRIMA POR MATERNIDAD

LA EMPRESA concederá a todos sus trabajadores una prima equivalente al 20% del salario que devengue como Prima por Maternidad por cada hijo que les nazca, de su cónyuge. En caso de muerte fetal cuyo periodo de gestación tenga un mínimo de ciento veinte (120) días, este auxilio será de 25% del salario básico que devengue.

ARTÍCULO 24. PRIMA DE ANTIGUEDAD

LA EMPRESA pagará al trabajador una prima de antigüedad equivalente a tres días de salario básico por cada año de servicios. Este beneficio se cancelará con el salario del mes en el que se cumpla cada anualidad.

ARTÍCULO 25. AUXILIO PARA GAFAS

A los trabajadores que presenten los certificados médicos del caso y las comprobaciones pertinentes, LA EMPRESA les dará un auxilio del 100% del costo de las gafas formuladas. Si el trabajador, por prescripción médica debe cambiar su fórmula, la Compañía reconocerá el valor total de los nuevos vidrios formulados y montura.

ARTÍCULO 26. QUINQUENIOS

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios continuos, por una sola vez las siguientes bonificaciones:

- 1) Por cinco (5) años: dieciocho (18) días de sueldo básico, ocho (8) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 2) Por diez (10) años: treinta y tres (33) días de sueldo básico, once (11) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 3) Por quince (15) años: setenta y cinco (75) días de sueldo básico, dieciséis (16) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 4) Por veinte (20) años: ciento cinco (105) días de sueldo básico, dieciséis (16) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 5) Por veinticinco (25) años: ciento veintiséis (126) días de sueldo básico, dieciséis (16) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 6) Por treinta (30) años: ciento sesenta y un (161) días de sueldo básico, dieciséis (16) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.
- 7) Por treinta y cinco (35) años: ciento sesenta y un (161) días de sueldo básico, dieciséis (16) días de vacaciones extraordinarias y dos (2) pasajes en las rutas de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 1°: Cuando un trabajador renuncie, sea retirado sin justa causa o por jubilación o pensión, LA EMPRESA le reconocerá el respectivo beneficio en forma proporcional al tiempo transcurrido en el mencionado lustro.

ARTÍCULO 27. FONDO DE CONTINGENCIAS PARA EMPLEADOS

LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan la creación de un Fondo de Contingencias al cual se consignará el 15% de los cobros por excesos de equipaje, ventas de maletines y bozales para mascotas que se realicen en los aeropuertos. Una vez definido su reglamento el fondo será manejado por una entidad autónoma elegida democráticamente por los trabajadores.

PARÁGRAFO: El reglamento para el funcionamiento del fondo, así como los fines para los cuales podrán destinarse sus recursos, serán elaborados por una comisión paritaria entre LA EMPRESA y EL SINDICATO y se expedirán en un lapso no mayor a seis (6) meses después de la firma de la presente Convención.

CAPÍTULO QUINTO

RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y SUS SUPERIORES JERÁRQUICOS, COMITÉ DE RELACIONES LABORALES; PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS VARIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 28. COMITE DE RELACIONES LABORALES

En AVIANCA funcionará el COMITE DE RELACIONES LABORALES, integrado por dos (2) representantes de AVIANCA y dos (2) representantes del SINDICATO, cada uno con sus respectivos suplentes, de libre nombramiento y remoción por cada una de las partes respectivamente. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigencia de la Convención cada una de las partes nombrará sus respectivos representantes.

FUNCIONES, REUNIONES Y DECISIONES:

1. Funciones:

Este comité tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las normas legales, convencionales y reglamentarias.
- b) Conocer, estudiar y resolver los reclamos de los trabajadores.
- c) Conocer, estudiar y resolver sobre la aplicación de sanciones disciplinarias y despidos con justa causa, que no hayan sido resueltos mediante el procedimiento establecido en la Ley Laboral y en el reglamento interno de trabajo.
- d) Conocer, estudiar y resolver sobre todo lo relacionado con el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, aplicación de la convención colectiva de trabajo, reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Inspeccionar y analizar en el sitio o lugar de trabajo las funciones y contenidos de los cargos.
- f) Cuando se introduzcan cambios tecnológicos o de otra naturaleza en AVIANCA y estos impliquen traslados de personal de un área a otra, el Comité de Relaciones Laborales analizará las condiciones de traslado de estos trabajadores en lo relacionado con sus nuevas funciones.

2. Reuniones:

El Comité se reunirá ordinariamente cada dos semanas a las 2 p.m. siempre y cuando existan asuntos pendientes para ser tratados en el mismo, para lo cual AVIANCA notificará al SINDICATO de tal evento o EL SINDICATO notificará a AVIANCA con 48 horas de anticipación, mediante comunicación escrita en la que se señalarán los puntos a tratar. Este Comité se reunirá en forma extraordinaria cuando la gravedad de un asunto así o exija o sea convocado por las partes.

3. Decisiones:

Las decisiones adoptadas por el Comité ya sean por mayoría o por unanimidad, serán de obligatorio cumplimiento tanto para AVIANCA como para EL SINDICATO. Si el Comité no llegare a un acuerdo en la atención del reclamo del trabajador o en la aplicación de una sanción, AVIANCA quedará en libertad de aplicar sus políticas de acuerdo con las normas convencionales o el reglamento de trabajo y el trabajador o EL SINDICATO quedarán en libertad de acudir ante el Ministerio de la Protección Social o ante la justicia ordinaria laboral.

En todo caso el Comité tendrá un plazo no superior a 20 días para decidir sobre los asuntos sometidos a su consideración.

En los casos de sanciones por despidos, el Comité estudiará prioritariamente en sesiones ordinarias y/o extraordinarias si fuere necesario hasta llegar a una definición.

Cuando un trabajador haga parte del Comité de Relaciones Laborales y en este se vaya a tratar un asunto que lo involucre, quedará impedido y será reemplazado por su suplente.

De las reuniones del Comité de Relaciones Laborales se levantarán Actas y a cada una de las partes se les expedirá su correspondiente copia.

ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS VARIOS

Cuando un trabajador considere que necesita presentar un reclamo a AVIANCA, cumplirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador presentará su reclamación entregándola personalmente por escrito al jefe inmediato, el cual deberá dar respuesta en los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación del reclamo.
2. Transcurrido el término anterior sin que se reciba una respuesta satisfactoria, el trabajador podrá presentar su reclamo por escrito con copia al SINDICATO ante el Comité de Relaciones Laborales.

Para efectos del presente artículo entiéndase por reclamo individual el ocasionado por la violación de un derecho o incumplimiento de normas legales que se deriven del desarrollo y aplicación del contrato de trabajo y la convención colectiva.

ARTÍCULO 30. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS

Cuando AVIANCA tenga conocimiento de una presunta falta cometida por un trabajador a su servicio, cumplirá con el siguiente procedimiento ajustado al debido proceso:

1. El llamado a descargos de un trabajador lo hará por escrito el jefe inmediato en los cinco (5) días calendario siguientes a la comisión de la presunta falta, con copia al SINDICATO y al Comité de Relaciones Laborales. En este escrito se debe indicar la presunta falta cometida, la fecha, hora y lugar en que se hará la audiencia de descargos y se le indicará al trabajador que debe presentarse con todas las pruebas y medios defensivos a su favor y que podrá asistir acompañado por dos representantes de EL SINDICATO. No podrán pasar menos de cinco días hábiles ni más de 10 días hábiles entre la fecha del descargo y aquella en que se cometió la presunta falta. Si dentro de los cinco días calendario contados desde la presunta falta el trabajador no recibiere llamada a descargos no habrá lugar a sanción alguna.
2. En cumplimiento de los principios del debido proceso la conducta que configura la presunta falta disciplinaria debe estar tipificada en el reglamento de trabajo y también la calificación de su gravedad.
3. En el reglamento de trabajo debe existir la graduación de las sanciones a que las faltas disciplinarias dan lugar.
4. AVIANCA elaborará acta escrita de la audiencia de descargos de la cual se entregará copia al trabajador dentro de la misma audiencia. En todos los casos LA EMPRESA, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha del descargo, le comunicará al trabajador la decisión adoptada.
5. Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión de AVIANCA podrá pedir por escrito la reconsideración de la misma de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - a) Dentro de los dos (5) días hábiles siguientes a la notificación, el trabajador podrá pedir por escrito la reconsideración de la sanción ante su jefe inmediato o quien haga sus veces, el cual tendrá a su vez cinco (5) días hábiles siguientes para dar respuesta por escrito.
 - b) Si el trabajador no recibe una respuesta satisfactoria podrá elevar por escrito su solicitud de reconsideración ante el Comité de Relaciones Laborales, con copia al SINDICATO, dentro de los dos (3) días hábiles siguientes a la ratificación.
6. El Comité de relaciones laborales tendrá diez (10) días hábiles para decidir sobre la solicitud de reconsideración hecha por el trabajador. Quedará sin ningún efecto la sanción o el despido si no se define en el tiempo señalado.
7. En el evento en que la persona que haya impuesto la sanción haga parte del Comité de Relaciones Laborales, se declarará impedido para estudiar la sanción impuesta por él, y lo reemplazará su respectivo suplente. Cuando el trabajador sancionado haga parte del Comité de Relaciones Laborales, se declarará impedido para estudiar su propia sanción y lo reemplazará su respectivo suplente.
8. No producirá efecto legal alguno la sanción disciplinaria o el despido impuesto con la violación del procedimiento señalado en el presente artículo. AVIANCA acatará la decisión de la justicia ordinaria laboral.
9. Para efectos del presente procedimiento se considerarán hábiles, los días lunes a sábado inclusive; se exceptúan los domingos y días de fiesta. Las licencias, vacaciones, incapacidades, permisos y descansos, suspenden los términos a que hace referencia este artículo.
10. Los accidentes de trabajo no se considerarán como actos de indisciplina, ni serán tenidos en cuenta para llamar al trabajador a descargos.
11. Cuando el trabajador cumpla seis (6) meses sin cometer faltas se retirarán las sanciones y amonestaciones de su hoja de vida y ninguna se tendrá en cuenta para efectos laborales.

ARTÍCULO 31. PROCEDIMIENTO PARA COBROS POR NOTAS DE CARGO

Para las llamadas "Notas de Cargo" por omisión de cobros de impuestos o de las penalidades a pasajeros, LA EMPRESA realizará al trabajador una diligencia con el mismo procedimiento previsto para aplicar sanciones disciplinarias y con todas las garantías del debido proceso. Solo cuando la responsabilidad del trabajador sea plenamente demostrada y se trate de un descuido de su parte y de buena fe, la sanción a la que la falta dará lugar será el llamado de atención y el pago de los dineros correspondientes se hará con cargo al Fondo de Contingencias de que trata el Artículo 27 de la presente Convención.

CAPÍTULO SEXTO

SALUD

ARTÍCULO 32. ESCRITO CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES MÉDICAS

La empresa garantizará sin dilaciones el estricto cumplimiento de las recomendaciones que realicen los médicos tratantes del trabajador ya sea para casos de accidente de trabajo, enfermedad laboral o común.

ARTÍCULO 33. NO DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE SALUD

Bajo ninguna circunstancia el personal con recomendaciones médicas será discriminado. Para ello AVIANCA garantizará que su reubicación se realice sin dilaciones y en condiciones dignas, de tal manera que estos trabajadores sigan siendo productivos y no se los desmejore económicamente.

PARÁGRAFO: En los casos de trabajadores con recomendaciones médicas la EMPRESA dará todas las garantías para que EL SINDICATO realice una veeduría especial sobre el cumplimiento de las normas relativas a la Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 34. PROMOCIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO

A fin de desarrollar una efectiva política de mitigación para el personal con mayores niveles de exposición a riesgos en las áreas de Operaciones Terrestres, Equipajes y Tráfico, LA EMPRESA y EL SINDICATO crearán una comisión que en un lapso no mayor a cuatro meses después de firmada la presente Convención presentará un plan que desarrolle como mínimo estos aspectos fundamentales:

- 1) Duración de la jornada de trabajo.
- 2) Descansos y pausas activas
- 3) Implementos de trabajo y de seguridad industrial
- 4) Política de manejo de pesos en equipajes

ARTÍCULO 35. NIVELACIÓN SALARIAL POR REUBICACIÓN

Cuando por recomendación médica el trabajador sea reubicado en otra área en la cual el salario sea superior LA EMPRESA realizará la respectiva nivelación.

ARTÍCULO 36. ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente laboral AVIANCA permitirá que EL SINDICATO vigile la oportuna y adecuada atención al trabajador y que los trámites del reporte ante la ARL se realicen con el lleno de todos los requisitos exigidos por la Ley.

ARTÍCULO 37. ENFERMEDADES PROFESIONALES

LA EMPRESA, además de las enfermedades profesionales de las cuales trata el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocerá como tal "la pérdida de la capacidad auditiva" al personal que por su trabajo en los aeropuertos esté expuesto al ruido de las aeronaves, así como a todos aquellos del área de mantenimiento que estén expuestas al ruido en el sitio de trabajo en niveles superiores a los permisibles por las disposiciones legales o que laboren en estructuras con pistolas neumáticas.

Así mismo, para el personal que labore en los aeropuertos como agentes de equipajes, en cargue y descargue de aviones y en mantenimiento, se les reconocerá como enfermedad profesional la hernia del disco intervertebral.

ARTÍCULO 38. PAGO DE INCAPACIDADES

Las incapacidades por el primer día que corresponde pagarlas al empleador serán canceladas en un 100% sobre el sueldo diario del trabajador.

En las incapacidades por enfermedad común LA EMPRESA pagará la diferencia entre lo que por Ley corresponde pagar a la EPS y el salario diario del trabajador.

ARTÍCULO 39. RESPETO AL DERECHO A LA INTIMIDAD

Bajo ninguna circunstancia la EMPRESA podrá exigir la historia clínica del trabajador como requisito para el reconocimiento de las incapacidades.

ARTÍCULO 40. BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS

En cada aeropuerto LA EMPRESA contará con una brigada de primeros auxilios para brindar atención al personal en caso de accidente laboral o de cualquier eventualidad de salud que se presente.

CAPÍTULO SÉPTIMO

EDUCACIÓN

ARTICULO 41. TURNOS PARA FACILITAR LA EDUCACIÓN

Avianca establecerá turnos adecuados para facilitar la capacitación del personal beneficiario de la presente Convención, ya sea que se matricule a carreras o cursos en entidades educativas externas o para participar en las ofertas educativas que brinda la empresa. En tales casos al trabajador no se le programarán turnos en la jornada en la que desarrolla su actividad académica.

ARTICULO 42. AUXILIO EDUCATIVO

La empresa otorgará a los beneficiarios de la presente Convención un auxilio educativo anual equivalente a treinta (30) días de salario básico, el cual se pagará en la primera quincena de febrero.

ARTICULO 43. AUXILIO ESPECIAL PARA EDUCACIÓN

AVIANCA reconocerá a los beneficiarios de la presente convención las sumas relacionadas en la siguiente tabla, como ayuda para el pago de la matrícula de los hijos del trabajador inscritos en su hoja de vida:

NIVEL EDUCATIVO	VALOR DE LA AYUDA
PREESCOLAR	230.000
PRIMARIA	230.000
SECUNDARIA	310.000
TÉCNICO O TECNOLÓGICO	390.000
UNIVERSIDAD (PREGRADO, POSGRADO Y/O ESPECIALIZACIÓN)	550.000

Este auxilio se reconocerá una vez al año para estudios de preescolar, primaria y secundaria y dos veces al año para estudios universitarios que se encuentren en el pensum de la carrera, técnicos o tecnológicos, previa presentación del recibo de pago debidamente expedido por la entidad educativa. No aplica para derechos de grado, diplomados, cursos y talleres.

PARÁGRAFO: Si el trabajador no hace uso del auxilio contenido en la presente cláusula, a favor de los hijos que dependen económicamente de él, podrá solicitarlo para sí, debiendo presentar la documentación arriba señalada y dentro de las mismas condiciones.

También se reconocerá este auxilio en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador realice estudios técnicos específicos que apliquen a aerolíneas, en programas relacionados con la actividad aeronáutica.
- Cuando el curso sea dictado por instituciones aprobadas por la Aeronáutica Civil Colombiana.
- Cuando los programas consten como mínimo de 400 horas de formación.

ARTICULO 44. CURSOS DE INGLÉS

AVIANCA contratará los servicios de profesores de inglés o de institutos especializados para dar lecciones de ese idioma por lo menos tres (3) veces por semana a los beneficiarios de esta Convención. LA EMPRESA y EL SINDICATO reglamentarán lo relacionado con las matrículas y asistencia a los cursos, a fin de controlar que los trabajadores que se matriculen hagan uso efectivo de esta concesión.

CAPÍTULO OCTAVO

DOTACIONES, ALIMENTACIÓN, TRANSPORTE, PASAJES

ARTICULO 45. DOTACION DE VESTIDOS Y OTROS ELEMENTOS DE TRABAJO

AVIANCA suministrará a los trabajadores anualmente tres (3) dotaciones de uniformes y calzado de buena calidad las cuales contendrán cada una como mínimo dos pantalones, dos camisas, dos camisetas y un par de botas o zapatos. Las mujeres de tráfico y equipajes recibirán en cada entrega una falda y un pantalón, dos blusas, una chompa, un par de zapatos de tacón alto, un par de zapatos de tacón bajo, una pañoleta y un porta pañoleta. Adicionalmente se proporcionará a todo el personal las otras prendas corporativas. El personal de Operaciones Terrestres recibirá al año, además de lo ya indicado, un impermeable, dos chompas, dos chalecos antireflectivos y dos gorras.

ARTÍCULO 46. ALIMENTACIÓN

La empresa suministrará sin costo alguno una comida diaria (desayuno, almuerzo o cena) y un refrigerio consistente en una bebida caliente o fría y un emparedado. Los horarios para tomar la alimentación dependerán del turno que tenga el trabajador.

Cuando el trabajador labore horas extras se le proporcionará un refrigerio consistente en una bebida caliente o fría y un emparedado.

ARTÍCULO 47. SERVICIOS HIGIÉNICOS PARA EL PERSONAL

LA EMPRESA mantendrá en las diferentes áreas la cantidad suficiente de servicios sanitarios, botellones y dispensadores de agua potable y greca necesarios para el consumo de sus trabajadores. En donde el personal requiera de cambio de vestuario, se dispondrá de *lockers* individuales. LA EMPRESA garantizará que tales servicios permanezcan en perfecta conservación y aseo.

ARTÍCULO 48. TRANSPORTE

A partir de la vigencia del presente acuerdo, LA EMPRESA transportará a los trabajadores del lugar de residencia a los aeropuertos y viceversa en vehículos adecuados que ofrezcan comodidad y seguridad. Para tal efecto se fijarán las rutas

y los horarios que sean más convenientes para recoger y dejar al personal. Las rutas y horarios serán establecidas conjuntamente entre LA EMPRESA y EL SINDICATO y se revisarán cada seis (6) meses.

ARTÍCULO 49. AUXILIO DE TRANSPORTE

Sin perjuicio del auxilio de transporte contemplado por la Ley, en los casos en los que de común acuerdo LA EMPRESA y EL SINDICATO no vean posible disponer de las rutas establecidas en el artículo anterior, se pagara al trabajador un auxilio de transporte DOCIENTOS MIL PESOS \$200.00 mensuales.

ARTÍCULO 50. PASAJES

Todos los trabajadores de LA EMPRESA que hayan cumplido el periodo de prueba tienen derecho a veinticinco (25) pasajes al año en las rutas nacionales o internacionales de LA EMPRESA y sus filiales, con descuento del 100%. Los anteriores tiquetes podrán ser utilizados por los parientes inmediatos debidamente registrados: Padres, cónyuge, o compañero(a) permanente, hijos y hermanos, sin límite de edad.

PARÁGRAFO 1°: Todos los trabajadores de LA EMPRESA que hayan cumplido el periodo de prueba tienen derecho a registrar una persona externa al núcleo familiar, la cual podrá hacer uso de cinco pasajes al año en las rutas nacionales y uno en las internacionales de la Compañía.

PARÁGRAFO 2°: Los trabajadores con derecho a pasajes podrán obtenerlos durante los tres (3) años siguientes a su retiro mediante solicitud a LA EMPRESA, en los mismos términos contemplados en el presente artículo.

CAPÍTULO NOVENO

DERECHO DE ASOCIACIÓN

ARTÍCULO 51. PERMISOS SINDICALES

AVIANCA concederá quinientos setenta y seis (576) horas al mes de permiso remunerado para distribuirse entre los miembros de la junta directiva de EL SINDICATO SINDICATO y los afiliados que determine ésta autónomamente, con el fin de atender diligencias sindicales y actividades de educación y capacitación. Estas horas serán acumulables hasta en un 50% (288 horas) para ser utilizadas en el mes inmediatamente siguiente.

En las mismas condiciones anteriores, la empresa concederá docientos ochenta y ocho 288 horas al mes de permiso remunerado para distribuirse entre los miembros de cada una de las juntas directivas seccionales de EL SINDICATO SINDICATO y los afiliados que determinen éstas autónomamente, con el fin de atender diligencias sindicales y actividades de educación y capacitación

LA EMPRESA facilitará los ajustes necesarios de los turnos para que los integrantes de la Junta Directiva de EL SINDICATO SINDICATO y los miembros de la Comisión de Reclamos puedan gozar de permiso remunerado una vez al mes el mismo día para realizar una reunión ordinaria de dicha directiva.

De la misma manera concederá permiso remunerado a los trabajadores que resulten elegidos como delegados a las Asambleas, a fin de que puedan asistir a ellas. Igualmente facilitará el transporte que tales eventos requieran.

ARTÍCULO 52. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN SINDICAL

Avianca concederá hasta sesenta y cinco (65) días de permiso sindical remunerado anual para trabajadores que adelanten cursos de capacitación organizados por ANTSA y que se desarrollen dentro del territorio nacional. La solicitud de permiso deberán formularla la Junta Directiva Nacional de EL SINDICATO SINDICATO y el trabajador

seleccionado con no menos de diez (10) días de anticipación a la realización del evento. Al terminar el curso, el trabajador deberá comprobar mediante certificado expedido debidamente por EL SINDICATO su asistencia al mismo.

ARTÍCULO 53. CARTELERAS PARA EL SINDICATO

LA EMPRESA instalará en todas sus bases y en lugares visibles carteleras-vitrinas con llaves para uso exclusivo de EL SINDICATO SINDICATO.

ARTÍCULO 54. PASAJES VIÁTICOS Y TRANSPORTE PARA MISIONES DEL SINDICATO

Tendrán derecho a descuento del 100% para pasajes en las rutas nacionales de LA EMPRESA:

- a) Los Miembros de las Juntas Directivas y Comisiones de Reclamos en Misión Sindical, siempre que sean trabajadores de Avianca y lo solicite la Directiva Nacional o Seccional.
- b) Las Comisiones designadas por las Asambleas Generales para cumplir misiones de asesoramiento de pliegos y tramitación de los mismos y delegados a las reuniones de Asambleas Generales.
- c) Cuando los directivos sindicales, delegados a las Asambleas Nacionales, miembros de la Comisión Negociadora del Pliego de Peticiones viajen en misión sindical de una ciudad a otra, LA EMPRESA les suministrará el transporte entre sus residencias, hoteles y el aeropuerto y viceversa, dando las facilidades para que el traslado del personal antes mencionado se haga en forma oportuna. Igual beneficio tendrán sus asesores laborales durante la negociación del pliego de peticiones.
- d) AVIANCA reconocerá y pagará viáticos y pasajes para los negociadores de EL SINDICATO SINDICATO que residan en lugar distinto al de la ciudad sede de la reunión.
- e) AVIANCA otorgará a los negociadores durante el tiempo que participen en la negociación colectiva, los necesarios permisos remunerados. Así mismo proveerá los reemplazos que se requieran para garantizar el buen servicio.

ARTÍCULO 55. AUXILIO PARA EL SINDICATO

La empresa le concederá a AN TSA un auxilio anual de quince millones de pesos (\$15.000.000.00), los cuales EL SINDICATO destinará en un 80% para la financiación de cursos de educación sindical programados por la organización. El restante 20% será utilizado para las labores habituales de EL SINDICATO SINDICATO.

ARTÍCULO 56. DESCUENTO POR BENEFICIO CONVENCIONAL

- a) Cuotas ordinarias. AVIANCA descontará las cuotas sindicales ordinarias mensuales, dineros que serán girados directamente a la tesorería de EL SINDICATO SINDICATO.
- b) LA EMPRESA retendrá a todos los beneficiarios de la Convención a favor de EL SINDICATO SINDICATO y girará a la Tesorería del mismo el 50% del aumento salarial del primer mes de vigencia de la convención, correspondiente a una quincena, descuento que se efectuará en la primera quincena en que se haga efectivo el incremento.

ARTÍCULO 57. BONO POR FIRMA DE CONVENCION COLECTIVA

AVIANCA reconoce a cada trabajador que se beneficie de la presente convención un bono por la firma de la misma equivalente a la suma de cien mil pesos (\$100.000) pagaderos por una sola vez dentro del mes siguiente a la firma de la convención.

CAPÍTULO DECIMO

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 58. PROHIBICIÓN DE FIRMAR PACTOS COLECTIVOS

Durante la vigencia de esta Convención AVIANCA se abstendrá de impulsar la firma de planes de beneficios o pactos colectivos.

ARTICULO 59. PUBLICACIONES DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

AVIANCA editará 300 folletos de la presente Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención.


ARTICULO 60. RECONOCIMIENTO DE LA PRESENTE CONVENCION

La presente Convención es la única que regirá las relaciones laborales entre AVIANCA y sus trabajadores.

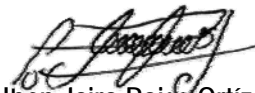
ARTICULO 61. INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En estricta aplicación de los principios constitucionales y el derecho laboral, en ningún caso las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrán ser modificadas unilateralmente. Cuando surjan diferencias de aplicación entre la ley, el reglamento interno de trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará al trabajador la disposición o norma más favorable en su integridad.

El anterior pliego de peticiones fue aprobado en la Asamblea General de Delegados de ANTSA, efectuada el 3 de diciembre de 2015.



Danny Miguel Moreno Fontecha
Presidente



Jhon Jairo Rojas Ortiz
Secretario General