**40 Modelo de laudo arbitral**

**Capítulo I**

**NORMAS GENERALES**

Art. 1o.- Partes contratantes. El Laudo Arbitral resultante de la tramitación legal del pliego de peticiones, obliga de una parte a la Empresa ....., y de otra parte al SINDICATO DE TRABAJADORES ..., con personería jurídica No. ...... de fecha ....., y sustituye parcialmente al Laudo Arbitral que fue suscrito el ... y a las modificaciones, adiciones e interpretaciones que de ella se hicieren posteriormente, favorables a los trabajadores.

Art. 2o.- Campo de aplicación. Este Laudo Arbitral rige para el personal de trabajadores al servicio de la La empresa ..... Se entiende por trabajadores las personas calificadas como tales en el fallo resultante del pliego de peticiones.

Para efectos del presente laudo arbitral los aprendices contratados por la Empresa tienen el carácter de trabajadores de conformidad con el contrato de aprendizaje y las normas vigentes que regulan la materia. Por lo tanto, los aprendices contratados están amparados por este laudo, con las excepciones que en el mismo se establecen.

Art. 3o.- Vigencia. La vigencia del presente laudo arbitral resultante del pliego de peticiones, será de dos (2) años contados desde el ... y hasta el .. .

Para lo que hace relación con la escala de sueldos, auxilio de alimentación y auxilio educativo, el laudo arbitral tiene una vigencia de un año contado desde el ..... y hasta el ..... .

Art. 4o.- Interpretación del Laudo Arbitral y normas laborales. La División de Recursos Humanos de la Empresa dará amplia información en relación con los derechos consagrados en la legislación vigente y en este laudo arbitral en favor de los trabajadores.

Esta información tiene por objeto ilustrar permanentemente a los directivos para que se cumplan las normas protectoras del trabajador.

Las dudas sobre la aplicación e interpretación del laudo arbitral se resolverán mediante actas suscritas entre , por parte de la Empresa, un (1) miembro de la Junta Directiva del Sindicato y un (1) negociador del pliego de peticiones del Sindicato designado por la misma, aplicando los principios de irrenunciabilidad y favorabilidad en los derechos consagrados en favor del trabajador y especialmente el principio de indulto para el trabajador.

Art. 5o.- Casos de omisión. Cualquier omisión involuntaria en la trascripción de los artículos constitutivos del laudo arbitral, será subsanada por la División de Recursos Humanos, previo acuerdo con la Junta Directiva del Sindicato.

Art. 6o.- Texto del laudo. Los artículos que no hayan sufrido modificación seguirán vigentes y se insertarán en el texto del presente laudo arbitral.

**Capítulo II**

**RELACIONES CON EL SINDICATO**

Art. 7o.- Comisión y comités convencionales. En la Empresa funcionarán los siguientes comités:

a. Un comité de concursos, salarios, capacitación y vivienda, que en el laudo arbitral se denominará Comité Convencional;

b. Una Comisión de Reclamos.

PARÁGRAFO 1o.- El Comité de Dotaciones estará compuesto por ..... miembros en representación de los trabajadores, nombrados a través del Sindicato, quienes actuarán de conformidad con lo establecido en el presente laudo arbitral.

PARÁGRAFO 2o.- En el Comité de Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional que funciona en la Empresa, los trabajadores estarán representados de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 614 de 1984 y 2013 de 1986 y demás normas concordantes sobre la materia.

Art. 8o.- Conformación de la comisión de reclamos y de los comités.

a. El Comité Convencional estará conformado por ..... miembros nombrados así: ..... por la Empresa y ..... por el Sindicato.

b. La Comisión de Reclamos estará conformada por ..... miembros del Sindicato de Trabajadores nombrados por éste.

Art. 9o.- Reglamentación de los comités. Los comités, para su funcionamiento, adoptarán el siguiente reglamento:

a. Cuando se presente empate o desacuerdo en las decisiones de uno de los comités, excepción hecha de los asuntos concernientes a salarios, se levantará un acta, para que junto con el Presidente de la Junta Directiva del Sindicato decidan lo que estimen conveniente en un término no mayor de cinco (5) días, vencido el cual, si persiste el desacuerdo, el gerente de la Empresa tomará la decisión final.

b. Las decisiones de los comités y las señaladas en el ordinal anterior son de obligatorio cumplimiento para las partes.

c. Las funciones de todos los cargos en la Empresa solamente pueden ser fijadas o variadas por la Gerencia General con la representación del Sindicato.

d. Las actuaciones de los comités no tienen carácter de públicas. En consecuencia, a ellas no podrán asistir sino quienes estén designados oficialmente como miembros o de las personas que hayan sido Ilamadas por los miembros del comité para que asesoren o ilustren algún aspecto.

PARÁGRAFO.- Los anteriores procedimientos en ningún caso constituyen cláusula compromisoria para los efectos del artículo 131 del Código de Procedimiento Laboral.

Art. 10.- Fuero sindical. La Empresa reconoce fuero sindical a los siguientes trabajadores:

a. A los miembros de la Junta Directiva al tenor de la ley y durante ..... meses más;

b. A ..... miembros de la Comisión de Reclamos en la Directiva, al tenor de la ley y ..... meses más.

No podrán ser despedidos sin justa causa comprobada los trabajadores, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Art. 11.- Permisos sindicales. La Empresa concederá permiso sindical remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

a. Para asistir a la Asamblea General del Sindicato, a los delegatarios debidamente electos y reconocidos, de acuerdo con lo que establezcan los estatutos del Sindicato.

b. Para asistir a las Asambleas Generales, cuando los representantes lo soliciten, la Empresa dará en cada semestre del calendario un (1) día de permiso para que el personal de trabajadores pueda concurrir a dichas asambleas, siempre y cuando que el sindicato avise con la debida oportunidad a la Empresa el día y la hora en que se efectuará la reunión.

c. A los ..... miembros de la junta directiva y a los ..... miembros de la Comisión de Reclamos la Empresa les concederá un (1) día de permiso remunerado cada ..... días. Para uno de los miembros este permiso será de ..... días cada ..... días cuando la sede de su trabajo quede distante del lugar de reunión.

d. A un miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato cuando dicha directiva lo solicite por escrito con una anticipación no inferior a ..... días, permiso sindical permanente remunerado. Es entendido que la directiva sindical podrá sustituir a la persona que goce de este permiso.

e. Cuando un miembro de la Junta Directiva Nacional del Sindicato y que por razón de sus funciones, previo informe de la misma, tenga que trasladarse a una ciudad diferente de su sede habitual, concederá permiso sindical remunerado y le pagará viáticos hasta por ..... días al año. Los pasajes se darán como máximo ..... veces al año (ida y regreso).

f. Para asistir a cursos sindicales, siempre y cuando que se avise con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

g. Para las demás actividades sindicales no contempladas en los literales anteriores concederá permiso sin perjuicio de la buena marcha de la Empresa. Dentro de este literal se concederán permisos para los viajes de divulgación del laudo arbitral a ... miembros de la Junta Directiva y a ..... miembros de la comisión negociadora que sean designados por el Sindicato.

h. Cuando la Empresa convoque a un comité o a la Comisión de Reclamos les concederá permiso sindical remunerado, pasajes aéreos o terrestres (ida o regreso) y viáticos cada vez que sea necesaria su participación.

Art. 12.- Diligenciamiento de las solicitudes sindicales. La Empresa se compromete a tramitar y diligenciar todas las solicitudes y problemas que les presente el Sindicato. Este diligenciamiento y trámite deberán iniciarse dentro de las ..... horas hábiles siguientes a la hora del recibo de la correspondiente solicitud verbal o escrita.

Art. 13.- Creación y fomento de cooperativas. La Empresa y el Sindicato promoverán la creación y fomentarán el desarrollo de una o varias cooperativas formadas por el personal, que comprendan entre sus fines el mercadeo de productos y subproductos de los centros y programas de la institución.

Art. 14.- Desplazamiento de la junta directiva, comisión de reclamos y comisión negociadora. La Empresa suministrará hasta ... días de viáticos con base en lo establecido en los acuerdos vigentes y teniendo en cuenta la correspondiente escala salarial de los comisionados, ..... pasajes aéreos (ida y regreso) para los integrantes de la Junta Directiva, Comisión Negociadora o Comisión de Reclamos, cuando sus funciones así lo requieran y para que la Comisión Negociadora Ileve el laudo arbitral, haga las aclaraciones a que haya lugar para la interpretación correcta del mismo. Se entiende que estos ..... días corresponden al período de vigencia del laudo y se distribuirán equitativamente dentro del mismo. Igualmente, y por los mismos conceptos, suministrarán hasta ..... pasajes ida y regreso, por vía ...... Igualmente, a cada una de las directivas, la Empresa reconocerá pasajes aéreos (ida y regreso), durante la vigencia del laudo para atender actividades sindicales.

Art. 15.- Pasajes y viáticos de los negociadores del pliego. La Empresa pagará a los negociadores del pliego, en todas las etapas, pasajes y viáticos como comisionados especiales.

Estos viáticos en ningún caso serán inferiores al nivel siguiente de la escala de viáticos que recibe el trabajador de mayor sueldo. Estos viáticos no se disminuirán por la duración de la comisión.

Art. 16.- Descuento de cuota ordinaria sindical. La Empresa se obliga a deducir de los salarios de los trabajadores beneficiarios de este laudo, afiliados o no al sindicato y de los aprendices que no hayan renunciado expresamente a los beneficios de este laudo y a entregar a la correspondiente directiva del sindicato, el valor de la cuota ordinaria sindical. La cuota de que trata este artículo es la establecida en los estatutos, tanto para los trabajadores afiliados, como para los no afiliados al Sindicato.

PARÁGRAFO 1o.- La Empresa se obliga a deducir de los salarios de los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse del laudo arbitral y durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

PARÁGRAFO 2o.- En las mismas condiciones la Empresa deducirá a los trabajadores sindicalizados las cuotas extraordinarias aprobadas por la Asamblea General.

PARÁGRAFO 3o.- En caso de que la Empresa no efectúe las deducciones previstas en este artículo quedará obligado a pagar la suma equivalente al Sindicato, siempre y cuando la organización sindical presente la reclamación formal por las no deducciones.

Art. 17.- Auxilio por beneficio del laudo. El aumento de sueldo de los trabajadores comprendidos en las escalas salariales pactadas en este laudo correspondiente a una (1) quincena, será para el Sindicato de Trabajadores.

Este pago se hará también por los trabajadores oficiales no sindicalizados y por todos los aprendices. La Empresa asumirá los valores por este descuento y entregará estas sumas a la directiva sindical.

El plazo para la entrega de estas sumas será de ..... contados a partir de la vigencia del laudo arbitral.

Art. 18.- Auxilio para sede sindical. La Empresa reconocerá un auxilio anual, a la presentación de la respectiva cuenta de cobro, para la directiva sindical por un valor de ..... pesos, para el primer año de vigencia y de ..... pesos, para el segundo año de vigencia del laudo arbitral.

Estos valores estarán destinados como auxilio para sostenimiento y mejoras de las sedes sindicales o para financiación de cuotas iniciales destinadas a la adquisición de sede propia para el Sindicato.

Art. 19.- Auxilio para el día internacional del trabajo. La Empresa reconocerá y pagará un auxilio anual, a la presentación de la respectiva cuenta de cobro, por un valor de ..... pesos, por el primer año de vigencia y de .... pesos, por el segundo año de vigencia del laudo arbitral a la Junta Directiva para celebrar el Día Internacional del Trabajo.

Art. 20.- Auxilio para gastos de transporte de la Junta Directiva. La Empresa pagará a la Junta Directiva del Sindicato previa presentación de la respectiva cuenta de cobro un auxilio de ..... pesos, por el primer año de vigencia del laudo arbitral y ..... pesos, por el segundo año de vigencia del mismo como auxilio de transporte para facilitar el cumplimiento de sus funciones.

Art. 21.- Auxilio para capacitación sindical. La Empresa pagará para cursos de capacitación sindical un auxilio de ..... pesos, para el primer año y de ..... pesos, para el segundo año de vigencia del laudo arbitral.

Art. 22.- Suministro de local y útiles. La Empresa mantendrá el suministro de local adecuado para el funcionamiento de las oficinas de las directivas del Sindicato.

AI suministro del local para oficinas se agregará el suministro de implementos necesarios para el funcionamiento de las mismas.

Art. 23.- Secretarla para el sindicato. La Empresa pondrá a disposición de la Junta Directiva una secretarla.

Art. 24.- Edición de laudo arbitral. La Empresa publicará el laudo arbitral en tamaño ....., con inclusión del índice de materias de que trata el mismo, en una cantidad de ..... ejemplares para el Sindicato, el cual se encargará de destruirlo entre sus afiliados.

**Capítulo III**

**BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL**

Art. 25.- Seguro Social. La Empresa prestará a los trabajadores de aquellos sitios donde no exista el Seguro Social, los mismos servicios que esta Entidad presta en las ciudades donde funciona y les pagará el salario completo durante el tiempo de incapacidad médica.

Art. 26.- Traslado por tratamiento médico. Si la entidad de Seguro Social o el médico que trate al trabajador en donde no exista Seguro Social ordena por escrito el traslado de un trabajador a un sitio diferente a aquél donde presta sus servicios y si tal determinación la toma el Seguro Social o el médico para someter al trabajador a un tratamiento o chequeo médico, la Empresa dará al trabajador permiso remunerado, así como los pasajes a que haya lugar, siempre y cuando el trabajador autorice a la Empresa para que reclame al Seguro Social los valores desembolsados.

Art. 27.- Servicio médico asistencia. Los trabajadores seguirán gozando del servicio médico asistencial para la familla del trabajador, de acuerdo con el reglamento vigente. Este servicio será extensivo a los hijos de los trabajadores oficiales hasta la edad de ..... años, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador y acrediten estar estudiando.

En caso de muerte del trabajador no pensionado se continuarán prestando los servicios a los beneficiarios que cumplan los requisitos por ..... meses más, contados a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador.

Art. 28.- Higiene, salud ocupacional y seguridad industrial. La Empresa dará cumplimiento a las normas sobre

higiene, salud ocupacional y seguridad industrial. Así mismo, intensificará la capacitación correspondiente, garantizando, a nivel general, la asignación de un presupuesto y teniendo en cuenta las prioridades que recomienden los comités correspondientes.

Art. 29.- Seguro de vida. En caso de muerte de un trabajador, la Empresa pagará un seguro de vida extralegal correspondiente a ... meses de salario. Si el trabajador de tiempo completo devenga un salario inferior ..... meses de salario mínimo legal vigente, se tomará esta suma como base para la liquidación de este seguro.

A los beneficiarios de los trabajadores que no sean de tiempo completo, la Empresa les reconocerá el cincuenta por ciento (50%) de este seguro. El pago del seguro social de vida extralegal se efectuará de acuerdo con los trámites y procedimientos que indican las normas legales correspondientes.

Art. 30.- Subsidio familiar. Todos los trabajadores continuarán percibiendo el subsidio familiar de acuerdo con las disposiciones vigentes del Gobierno Nacional.

Art. 31.- Comisión especial de subsidio familiar. Se crea una comisión especial del subsidio familiar integrada así: ..... representantes del Sindicato designados por la Junta Directiva y ... representantes de la Empresa, de- ' signados por el Gerente General. Esta comisión tendrá como objetivo presentar un estudio completo sobre la Í afiliación a Cajas de Subsidio Familiar diferentes de aquellas a las que esté afiliada la Empresa, con el propósito ' de mejorar las condiciones de los trabajadores.

Art. 32.- Préstamos por calamidad doméstica. En caso de enfermedad del cónyuge, compañera o compañero permanente del trabajador o pensionado, de los hijos de éste los padres y hermanos, siempre y cuando dependan económicamente de él y que exijan un gasto urgente e inmediato del trabajador para atenderlos, así como también los casos de incendio, robo y daños en la vivienda del trabajador, la Empresa concederá préstamos al trabajador previa autorización por parte de éste para que se le hagan las deducciones retenciones o compensaciones para amortizar el préstamo aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable o . aunque el total de la deuda supere el monto del salario en cuatro (4) meses.

Estos préstamos o anticipos no causan intereses y se tramitarán oportunamente.

El plazo máximo para cancelar los préstamos por calamidad doméstica al igual que el pago de excedentes por servicios médico asistenciales, será hasta de ..... meses.

Art. 33 Participación en la semana de la confraternidad y eventos recreacionales. La Empresa dará participación a todos los trabajadores en las diferentes actividades programadas en la Semana de la Confraternidad, lo mismo que en los distintos eventos que actualmente celebra y asignará el correspondiente presupuesto.

Art. 34.- Programas del fondo de vivienda. Los programas del Fondo de Vivienda de la Empresa dirigidos a los trabajadores funcionarán de acuerdo con las políticas siguientes:

a. Cesantías: Las cesantías del beneficiario serán liquidadas y pagadas para completar el valor de la vivienda en el momento de hacer uso del préstamo.

b. Intereses sobre cesantías: Todos los trabajadores tendrán derecho a los intereses sobre cesantías y estos podrán autorizar que se les abonen a los préstamos de vivienda.

c. Intereses: Los préstamos que se otorguen para vivienda de los trabajadores causarán un interés del ..... por ; ciento (..%) anual. En caso de que el trabajador beneficiado con el préstamo de vivienda se retire voluntariamente o fuere despedido con justa causa estos intereses se elevarán al ..... por ciento (..%) anual sí tiene menos de quince (15) años de servicios a la Entidad y bajará al ..... por ciento (..%) anual cuando el trabajador tenga quince (15) o más años de servicios.

d. Intereses por mora: En caso de que el beneficiario del préstamo no cubra oportunamente las cuotas de amortización estará obligado a pagar a la Empresa intereses de mora a razón del ..... por ciento (..%) mensual.

e. Puntaje: AI calificar las solicitudes de préstamo de vivienda para los trabajadores se otorgará un (1) punto adicional a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores. Asimismo, se otorgará un (1) punto por cada año de servicios a la Empresa.

f. Anticipo para pago de gastos: En caso de que se otorgue un préstamo de vivienda a un trabajador y éste requiera de un anticipo para el pago de gastos notariales de beneficencia, de registro o de impuesto predial, la empresa lo concederá en una cuantía equivalente a seis (6) veces el salario mínimo legal mensual vigente. Este anticipo será descontado del valor del préstamo y sus condiciones serán las mismas que las del préstamo de vivienda.

Art. 35.- Recursos del fondo de vivienda. Para atender los préstamos de vivienda de los trabajadores, la Empresa se compromete a destinar el ..... por ciento (..%) del presupuesto de redistribución establecido en las normas vigentes del Fondo de vivienda.

Este porcentaje es adicional al monto de las partidas asignadas regularmente para atender préstamos de vivienda de los trabajadores.

Art. 36.- Préstamo para compra de lote y construcción. El trabajador a quien se le haya adjudicado un crédito para compra de vivienda podrá utilizarlo en compra de lote y el remanente del crédito aprobado en construcción o mejoras de la vivienda.

Art. 37.- Comunicación sobre pago al vendedor. Cuando la Empresa-otorgue un préstamo para compra de vivienda a un trabajador y éste haya cumplido todos los requisitos exigidos para el giro del dinero al vendedor, el Jefe de la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces, a solicitud del trabajador, enviará una comunicación al vendedor en la cual ratificará el crédito a favor del trabajador y se le garantizará el giro del dinero correspondiente, de acuerdo con los trámites administrativos establecidos dando prioridad a estos giros.

Art. 38.- Funciones del Comité Convencional sobre vivienda. En lo referente a vivienda, el Comité Convencional tendrá las siguientes funciones:

a. Estudiar y revisar las solicitudes de préstamos que se presenten por los trabajadores dentro del régimen del laudo arbitral y determinar los puntajes y pasar sus recomendaciones al jefe de la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

b. Emitir concepto sobre la conveniencia en el otorgamiento de préstamos para cancelar hipoteca

c. Estudiar las solicitudes de prórroga del plazo y reajustes para hacer uso del préstamo de vivienda y pasar la correspondiente recomendación al jefe de la División de Recursos Humanos o quien haga sus veces;

d. Recomendar a la Gerencia General las solicitudes de crédito para vivienda de los trabajadores que no tengan el tiempo de servicios exigidos, siempre y cuando existan los recursos presupuestales disponibles que así lo permitan;

e. Participar en los estudios y propuestas que se realicen cuando la Empresa decida revisar, reestructurar o modificar las normas relativas al Fondo de Vivienda;

f. Las demás que el Comité Convencional considere convenientes ante el Fondo de Vivienda.

**Capítulo IV**

**CAPACITACIÓN**

Art. 39.- Plan de capacitación. El Sindicato y la Empresa acuerdan que el plan de capacitación y desarrollo de personal cobija a todos los trabajadores de la institución. Para tal efecto la División de Capacitación y Desarrollo de Personal fijará los parámetros y pautas para el montaje de los planes regionales de capacitación y hará el seguimiento y evaluación periódica de los mismos. En consecuencia, se acuerda que la capacitación debe orientarse de manera que se cumplan los siguientes propósitos:

a. Ampliar los conocimientos, desarrollar las habilidades y aptitudes del personal en servicio para mejor desempeño de las funciones que se le asignen, así como otros cursos no relacionados con el cargo;

b. Formar el personal para ascensos a cargos de escala superior dentro de las líneas de promoción establecidas en el plan de capacitación;

c. Perfeccionar personal dentro de la rama específica, de acuerdo con las aspiraciones y necesidades del trabajador. Dentro de este literal se contempla la capacitación de los trabajadores que por prescripción médica tengan que cambiar de oficio;

d. Estudiar y recomendar, por iniciativa de la Empresa o del Sindicato la adjudicación de becas para estudios dentro o fuera del país para trabajadores que ocupen cargos ubicados en la escala salarial de este laudo;

e. La Empresa pagará el valor de los estudios de bachillerato o validación de los mismos que tomen los trabajadores.

PARÁGRAFO 1o.- La Empresa, conjuntamente con el Sindicato, elaborará y pondrá en marcha un plan de capacitación para sus trabajadores, a más tardar dos (2) meses después de la firma del laudo arbitral. Este plan deberá incluir capacitación para los trabajadores en el área de sistemas.

PARÁGRAFO 2o.- La Empresa podrá autorizar para que los trabajadores realice pasantías dentro de la institución, cuando la actividad que vayan a ejercer sea requisito para optar un título profesional universitario, sin perjuicio de la correcta prestación del servicio.

Art. 40.- Financiación. Para financiar capacitación de sus trabajadores, la Empresa se compromete a destinar en el presupuesto que se apruebe para el plan de capacitación las sumas que sean necesarias, con base en el número de trabajadores las necesidades de capacitación de este personal.

Art. 41.- Obligaciones del trabajador. El trabajador que sea seleccionado para tomar un curso del plan de capacitación adquiere la obligación de atenderlo con regularidad, realizar las prácticas, rendir las pruebas y, en general, observar los respectivos reglamentos.

El trabajador deberá justificar el incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones.

Art. 42.- Permiso para estudios. A los trabajadores que sigan estudios de primarla, bachillerato, técnicos o universitarios, la Empresa previa recomendación del comité convencional correspondiente, les facilitará dichos estudios mediante la concesión de permisos y la distribución apropiada del tiempo de trabajo.

Cuando estos permisos sean mayores de dos (2) horas de tiempo laborable, deberán ser compensados, en cuanto al excedente, por el trabajador, mediante la reposición del tiempo correspondiente con trabajo. Art. 43.- Capacitación cooperativa y ventas del SENA a las cooperativas. Dentro de los planes de capacitación, la Empresa, a través de la División de Recursos Humanos, programará cursos de capacitación cooperativa.

Art. 44.- Becas. La Empresa, con recomendación del Comité Convencional, concederá a los trabajadores, a los pensionados y a los hijos de estos, un mínimo de becas equivalentes al ..... por ciento (..%) dentro del total de las que se otorguen para estudiar en entidades educativas.

Los beneficiarios de las becas de que trata este artículo perderán su derecho a ellas cuando pierdan materias que imposibiliten el ingreso al semestre o período académico siguiente.

En caso de que los trabajadores y lo su familla no puedan utilizar estos cupos por no Llenar los requisitos, la Empresa quedaren libertad de otorgarlos a las personas que considere conveniente.

Art. 45.- Fondo de préstamos educativos. La Empresa constituirá un fondo para préstamos educativos destinados a los trabajadores al servicio de la misma, garantizando un presupuesto para cubrir tales necesidades.

Características del fondo:

a. Beneficiarios: Serán beneficiarios los trabajadores en los siguientes casos:

- Cuando cursen estudios primarios, secundarios, técnicos o universitarios;

- Cuando sus hijos, cónyuge o compañera permanente estén estudiando en enseñanza preescolar, primarla, secundarla o bachillerato técnico, universitaria o carrera intermedia o técnica;

- Cuando se tengan hermanos estudiando en las condiciones anteriores si el trabajador es soltero, siempre y cuando exista la dependencia económica.

Las condiciones de estudiantes, en todo caso, deberá ser demostrada mediante la presentación de certificado expedido por el respectivo establecimiento educativo.

b. Monto: Hasta un salario básico del trabajador solicitante;

c. Intereses: Los dineros prestados a través de este fondo no causarán intereses;

d. Plazo: El plazo máximo de amortización será de ..... mensualidades que, en todo caso, deberán consultar las condiciones económicas del trabajador y su capacidad de pago;

e. Justificación: Las solicitudes deben ser justificadas y serán concedidas una (1) vez al año por trabajador;

f. Aprobación: El Comité Convencional, previo análisis de las solicitudes, recomendará a la Gerencia General la adjudicación de los préstamos, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, presupuesto, necesidades y condiciones individuales de los aspirantes;

g. Renovación del préstamo: En el siguiente año de la concesión de cada crédito el trabajador podrá solicitar un nuevo préstamo hasta por el monto establecido, deduciendo del nuevo crédito el saldo que tenga pendiente.

**Capítulo V**

**VINCULACION DE PERSONAL, DESCRIPCIÓN Y EVALUACION DE CARGOS**

Art. 46.- Estudios de funciones y sistema de evaluación de oficios. La Empresa se compromete en un plazo ' máximo de dos meses, contados a partir de la expedición del aludo arbitral, a presentar ante el Comité Convencional los resultados del estudio de funciones, requerimientos y perfiles, así como el sistema de evaluación de oficios.

Art. 47.- Procedimiento para reclamos sobre la aplicación de la evaluación.

a. Conocida la evaluación de oficios, los trabajadores que se consideren no beneficiados por ésta podrán presentar el reclamo que crean tener a su favor sobre la aplicación que el Comité Convencional haya dado a las funciones que desempeña e1 reclamante;

b. Los reclamos y solicitudes que se indican en el literal anterior deberán ser presentados mediante comunicación escrita dirigida por el trabajador a ....., enviando copla de la misma a la División de Recursos Humanos y a la directiva o representante del Sindicato;

c. Una vez recibida la comunicación del trabajador se remitirá a la División de Recursos Humanos para que formule su recomendación;

d. Cualquier cargo de trabajador oficial que la Empresa crea debe ser sometido a un estudio de análisis ocupacional con el objeto de ubicarlo en la categoría que le corresponde de acuerdo con el manual respectivo.

Art. 48.- Contratación inicial. La contratación inicial de trabajadores se hará por ..... (sistema de concurso, a término fijo, a término indefinido, directamente, etc.).

Art. 49.- Traslado horizontal. Previo concepto del correspondiente Comité Convencional, la Empresa podrá efectuar dentro de la misma categoría salarial, los traslados horizontales que considere necesarios o aquellos que sean solicitados por escrito por el trabajador interesado, sin que implique desmejoramiento de sus condiciones de empleo.

Art. 50.- Condiciones de ingreso. No podrán ingresar a cargos de trabajadores:

a. Quienes se encuentren entre los dos primeros grados de consanguinidad o el primero de afinidad con el personal que labora actualmente;

b. El cónyuge de cualquier trabajador en la Empresa.

Lo previsto en este artículo no se aplica para los contratos de aprendizaje.

En igualdad de condiciones con el resto de concursantes, el nominador preferirá a los hijos del trabajador cuando éste se jubile o fallezca.

Art. 51.- Provisión de cargos. Cuando sea necesario proveer un cargo de trabajador de tiempo completo se hará concurso de personal vinculado. Si verificado el concurso ninguno de los aspirantes vinculados resulta seleccionado para el cargo se abrirá concurso para personal no vinculado.

Art. 52.- Requisitos para desempeñar un cargo. Los requisitos que deben reunir los aspirantes a un cargo serán fijados por la Gerencia General, ciñéndose estrictamente al manual de funciones y requerimientos. Este manual será elaborado conjuntamente por la Empresa y el Sindicato y su elaboración empezará a más tardar a los sesenta (60) días siguientes a la expedición del laudo arbitral.

Art. 53.- convocatoria. La convocatoria o citación para concurso se hará con una antelación de ..... horas (o días) hábiles de trabajo, en relación con el momento del examen, mediante avisos fijados en cartelera de la Empresa.

La convocatoria deberá contener: la dependencia, el nombre del cargo, la categoría salarial, el salario mensual y los requisitos que deben Llenar los aspirantes.

En el cartel de citación deberá quedar constancia de la fecha y hora de fijación y destinación. Esta citación deberá hacerse pública por cualquiera de los medios disponibles.

Art. 54.- Inscripción. La inscripción para participar en un concurso deberá hacerse personalmente por el aspirante. Sin embargo, en casos de fuerza mayor podrá hacerse la inscripción por el correo.

Art. 55: Aviso oportuno para concursar. La Empresa dará aviso oportuno sobre concursos a quienes por razones de comisión, enfermedad y otras similares estén ausentes y tengan derecho a concursar.

Art. 56.- Derecho a concursar para personal vinculado. Tendrán derecho a participar en los concursos para personal vinculado:

a. Quienes se encuentren vinculados a la Empresa al momento de la inscripción y tengan más de ..... meses de servicio en el cargo que desempeñan;

Sin embargo, cuando no hubiere personal que reúna este requisito podrá presentarse a concurso quien haya cumplido el periodo de prueba o Ileve más de dos (2) meses de servicio en el cargo actual;

b. Quienes acrediten los requisitos exigidos;

c. Quienes hayan tomado y aprobado cursos completos. del plan de capacitación y que los habilite para desempeñar el cargo que se trata de proveer.

d. Los aprendices que hayan sido patrocinados por la Empresa.

Quedan exceptuados del régimen de concursos:

a. La contratación dé aprendices;

b. Los aprendices, cuando vayan a ser contratados en forma indefinida. Cuando se presenten varios concursantes se hará el concurso, sea aprendiz o trabajador;

c. Los cargos para realizar labores ocasionales o transitorias para reemplazar a trabajadores en uso de vacaciones o de licencia.

PARÁGRAFO.- Antes de abrirse un concurso se dará suficiente oportunidad de solicitar traslado a las personas que reúnan los requisitos exigidos para el cargo de que se trate.

Art. 57: Presentación dé documentos exigidos. Los documentos y certificados que acrediten el Ileno de los requisitos exigidos para el cargo deberán ser presentados por el aspirante antes de ... a la hora fijada para la presentación de los exámenes específicos.

Art. 58.- Calificación de hojas de vida. La Empresa calificará las hojas de vida de los aspirantes, con la participación del Comité Convencional y teniendo en cuenta los siguientes puntajes.

Para el personal vinculado:

a. Por cada ..... de servicio a la Empresa se le concede ..... punto, para un máximo de ..... puntos;

b. Por no tener Ilamadas de atención escritas en su hoja de vida se le conceden ..... puntos;

c. Por estar sindicalizado se le conceden ..... puntos;

d. Por cada curso o cursos realizados dentro del plan de capacitación de la Empresa, por cursos realizados dentro de su especialidad, por cursos de cultura general y profesionales, siempre y cuando la duración acumulada no sea inferior a ..... horas, se le conceden ..... puntos;

e. Cuando el concursante trabajador no reúna los estudios exigidos, estos podrán ser compensados así: por cada ..... años de experiencia se hará equivalencia a ... año de estudios.

Cada año de estudios secundarios o universitarios se computará como un curso de .... horas. Para personal no vinculado:

a. ..... puntos por cada año de estudios adicionales a los exigidos, siempre y cuando se relacionen con el cargo a que aspira;

b. ..... puntos por cada año de experiencia adicional a la exigida y relacionada con el cargo al cual aspira. Valor de los puntajes:

El valor total de los puntajes por calificación de hoja de vida equivale a un ..... por ciento (..%) de la calificación total del concurso para personal no vinculado y de un ..... por ciento (..%) para el personal vinculado.

Art. 59.- Medición de aptitudes. Los aspirantes serán sometidos a pruebas psicotécnicas y entrevistas, con el fin de tener en cuenta las aptitudes necesarias para desempeñar el cargo.

Cuando se trate de personal no vinculado esta prueba será eliminatoria y solamente aprobarán quienes tengan el ..... por ciento (..%) del puntaje máximo.

De la calificación total del concurso estas pruebas tendrán un valor equivalente al ..... por ciento (..%) para el personal vinculado y el ..... por ciento (..%) para el personal no vinculado y serán aplicadas por la Empresa.

Art. 60.- Evaluación técnica y entrevista. Los aspirantes serán sometidos a exámenes sobre conocimientos específicos relacionados con el cargo que se pretende ocupar. Estas pruebas serán efectuadas y clasificadas por un jurado de dos personas nombradas por el Comité Convencional y tendrán un valor equivalente al ... por ciento (..%) de la calificación total de concurso.

Esta prueba será eliminatoria y tendrá un mínimo aprobatorio del ... por ciento (..%) de este ..... por ciento (..%), excepción hecha cuando se trate de concurso interno para promoción o ascenso de trabajadores dentro 0 de la categoría de cargos que determina este laudo arbitral.

PARÁGRAFO.- La entrevista tendrá un valor de ..... por ciento (..%). Estas dos fases tendrán un valor del ..... por ciento (..%) del total del concurso.

Art. 61.- Aprobación del concurso. Solamente aprobarán el concurso quienes obtengan un porcentaje igual o superior al ..... por ciento (..°/o) del total del concurso.

Art. 62.- Información sobre resultados. La Empresa dará información sobre los resultados del concurso al propio solicitante.

Art. 63.- Vinculación de aspirantes a un cargo y lista de elegibles. El Comité Convencional recomendará como elegibles a quienes ocupen los ..... primeros puestos en el concurso y la Empresa escogerá dentro de ellos a la persona que, a su juicio, considere conveniente para proveer la vacante, dando preferencia al trabajador o al hijo del trabajador cuando éste se jubile o fallezca. La elegibilidad para el respectivo cargo será de ..... meses para el personal vinculado y de ..... meses para el personal no vinculados y empezará a regir a partir del momento en que se provea las vacantes objeto del concurso.

Art. 64.- Oportunidad de encargos. Cuando quede vacante un cargo y un trabajador reúna los requisitos exigidos se le dará oportunidad por medio de un encargo. Para efectos de la experiencia exigida se tendrán en cuenta las equivalencias en cuanto a estudios de bachillerato, cursos relacionados y tiempo de servicio en cargos afines y la Empresa le acreditará esta experiencia durante el tiempo del encargo.

El trabajador que se encuentre en encargo no perderá los derechos consagrados en este laudo arbitral.

Las equivalencias en cuanto a estudios y experiencia serán las establecidas por el manual de funciones y requisitos mínimos vigente.

**Capítulo VI**

**JORNADA DE TRABAJO Y PERMISOS**

Art. 65.- Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada de trabajo para los trabajadores es de ..... horas semanales. Cuando se sobrepase esta jornada semanal se reconocerán horas extras, las cuales no podrán ser superiores a ..... horas al mes y su pago será en dinero o en tiempo, a elección del trabajador.

PARÁGRAFO 1o.- Cuando por la naturaleza de la labor la Empresa precise dividir la jornada diaria, no podrá hacerlo sino hasta por ..... períodos de ésta. Cuando se precise la jornada continua el trabajador podrá disfrutar de ..... hora para la adquisición de alimentos y será contemplada dentro del horario de trabajo.

PARÁGRAFO 2o.- El derecho a horas extras es compatible con los viáticos y la manutención en cuanto al tiempo que exceda lo aquí establecido.

Art. 66.- Permiso por calamidad doméstica. La Empresa concederá permiso remunerado a los trabajadores ;por ..... días hábiles en los casos de calamidad doméstica. Se entiende por calamidad doméstica la muerte o enfermedad grave de los padres, hijos cónyuge, compañero (a) permanente, los hermanos del trabajador o cualquier otro infortunio familiar debidamente comprobado. La Empresa ampliará este término ante causa justificada.

Art. 67.- Permiso por nacimiento de un hijo. En caso de nacimiento de un hijo a la esposa o compañera del trabajador, la Empresa concederá permiso remunerado al trabajador por ..... días hábiles adicionales al permiso de que trata el artículo 34 de la Ley 50 de 1990.

Art. 68.- Descanso por lactancia. La Empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos diarios de treinta ~30) minutos cada uno, o una (1) hora diaria para la lactancia de su hijo durante los primeros ..... meses de edad. Este permiso se hará extensivo para aquellas trabajadoras que adopten un niño menor de un (1 ) año.

Art. 69.- Reintegro de vacaciones. El trabajador no tendrá obligación de reintegrar el anticipo de las vacaciones que haya disfrutado, siempre y cuando tenga más de ..... meses de servicios continuos en la Empresa.

**Capítulo VII**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 70.- Conducto para comisión de reclamos. El conducto regular para atender la Comisión de Reclamos del sindicato previsto en los artículos 115 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo será el jefe de la División de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.

Art. 71.- Procedimiento para sanciones disciplinarlas. Antes de aplicar el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, la Empresa notificará por escrito, a través de la División de Recursos Humanos o de quien hace sus veces, tanto al trabajador como a la Comisión de Reclamos, con tres (3) días calendario de anticipación, sobre las posibles faltas cometidas por el trabajador y que ameriten una sanción.

Si transcurrido un (1) mes, a partir de la fecha de notificación de la falta, no se ha iniciado el procedimiento establecido en el párrafo anterior cesará la vigencia de la falta por la cual fue notificado el trabajador.

PARÁGRAFO 1o.- En todo caso no podrá imponerse sanción alguna si la falta y la responsabilidad del trabajador no aparecieren plenamente probadas.

PARÁGRAFO 2o.- La Empresa retirará de la hoja de vida toda constancia que haya prescrito. Se entiende prescrita cuando hayan pasado seis (6) meses de haber ocurrido la falta.

Art. 72.- Terminación del contrato de trabajo.

1o. Con justa causa:

Para la terminación del contrato con justa causa, la Empresa dará cumplimiento al siguiente procedimiento:

a. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de conocida la falta citará por escrito al trabajador lo culpado, con copla al Sindicato, para que presente los descargos necesarios ante la respectiva comisión de reclamos y el representante de la Empresa. Si el trabajador inculpado no atendiere la citación sin causa justificada dentro del término en ella fijado, la Empresa podrá unilateralmente proceder a su desvinculación;

b. Una vez oídos los descargos del trabajador inculpado, ante la Comisión de Reclamos, se levantará un acta por la cual el representante de la Empresa fijará la posición de la entidad en relación con la situación del trabajador, lo mismo harán tos representantes del sindicato;

c. Si el representante de la entidad insiste en la cancelación del contrato, podrá la representación sindical solicitar que la actuación sea revisada por la Gerencia General, con representación del Sindicato, para que aquél determine lo que considere más conveniente;

d. La falta que dé lugar a la terminación del contrato, así como la responsabilidad del trabajador, deben estar plenamente probadas;

e. Si al terminar unilateralmente un contrato de trabajo la Empresa no ha cumplido con las anteriores disposiciones, la terminación no tendrá validez y se reintegrará al trabajador, si así lo ordenare la sentencia respectiva.

2o. Sin justa causa:

En caso de terminación unilateral del contrato a término indefinido, sin justa causa por parte de la Empresa la entidad pagará al trabajador, en sustitución de la indemnización establecida en el artículo 8o. del Decreto Extraordinario 2351 de 1965, lo siguiente:

a. ..... días de salario por el primer año de servicios, si hubiere cumplido el período de prueba;

b. Los demás puntos establecidos en el artículo 8o. numeral 4o. del Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO.- Si el trabajador es quien da por terminado intempestivamente el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar a la Empresa una indemnización equivalente a ..... días de salario. Igualmente, la Empresa y el trabajador, por mutuo acuerdo, podrán convenir un preaviso diferente en cuanto a su forma o en cuanto a su duración.

**Capítulo VIII**

**SEGURIDAD INDUSTRLAL**

Art. 73.- Dotaciones. La Empresa dotará de ropa adecuada de trabajo y de buena calidad al personal de trabajadores y con tal motivo estos, a través del Sindicato, tendrán derecho a participar en la redacción del pliego de condiciones y calidad de las licitaciones correspondientes a la adquisición de dicha dotación y, a su vez el representante del sindicato deberá estar presente en el momento en que los proveedores hagan entrega del pedido a la Empresa, dejando la respectiva constancia.

PARÁGRAFO 1o.- La dotación se entregará a los trabajadores en los dos (2) primeros meses de cada semestre.

PARÁGRAFO 2o.- La Empresa suministrará, a solicitud del Sindicato, copla o fotocopia individual o colectiva, firmada por los trabajadores, donde conste que estos han recibido a entera satisfacción las dotaciones respectivas.

**Capítulo IX**

**SUELDOS, PRIMAS, BONIFICACIONES, AUXILIOS Y SUBSIDIOS**

Art. 74.- Cláusula de mayor aborrecimiento. En caso de que el Gobierno decrete alza en los salarios, establezca o incrementen cualquier prestación social en favor de los trabajadores que se hagan extensivos a los empleados de la Empresa, la entidad aumentará estos en la diferencia porcentual que se presente a favor de sus trabajadores, siempre y cuando que los aumentos pactados para la vigencia del presente laudo arbitral, sean inferiores a los decretados por el Gobierno para el mismo año.

Art. 75.- Salario mínimo convencional. El salario mínimo convencional para los trabajadores no podrá ser inferior al establecido en la escala de sueldos de este laudo arbitral.

Art. 76.- Escala de sueldos para los trabajadores. A partir del ..., la Empresa aumentará los sueldos a los trabajadores a su servicio, de acuerdo con las categorías, denominaciones y niveles fijados en el anterior laudo arbitral y revisión salarial de ... en un ..... por ciento (..%).

Art. 77.- Salario por cambio de oficio. Si los médicos recomiendan que un trabajador sea cambiado de oficio y la Empresa procede a dicho cambio, no se le podrá rebajar el salario ni La categoría al trabajador que sea traslado con fundamento en el dictamen médico.

Si el trabajador trasladado bajo estas circunstancias va a desempeñar un trabajo que tenga menor salario no se le podrá desmejorar y cuando se produzca aumento de salario, este será obligatorio para los trabajadores que sean trasladados por virtud de este artículo.

Cuando por prescripción médica se observe una aceptable recuperación certificada por los médicos, que le permitan desempeñarse normalmente en su anterior oficio, la Empresa aceptará el retorno a su anterior oficio.

Art. 78.- Salario para reemplazos. Cuando un trabajador entra a reemplazar a otro en un oficio de mayor categoría, cuando exista vacancia definitiva o transitarla del cargo, se le reconocerá el mismo salario que devengue el reemplazado. Una vez terminado el período del reemplazo, el reemplazante volverá a su cargo anterior con su salario anterior.

Art. 79.- Salario de reajuste de aprendices. Los salarios y reajustes de los aprendices se fijarán de acuerdo con la remuneración correspondiente al cargo y categoría del empleo similar y estos aprendices gozarán, en la proporción respectiva, de los aumentos obtenidos para dichos cargos por vía legal o convencional. En caso de que se vincule definitivamente al aprendiz patrocinado, se tendrá en cuenta el tiempo del contrato de aprendizaje para efectos de la antigüedad.

Art. 80.- Plazo para hacer efectivo el aumento. La Empresa tendrá un plazo hasta de ..... días para hacer efectivo el aumento salarial, contados a partir de la vigencia del presente laudo arbitral.

Art. 81.- Prima semestral. La Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores una prima semestral, así: ... . , días de salario el último día de junio y ..... días de salario en los primeros ..... días del mes de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajar en todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad (112) del semestre respectivo y no hubieren sido destituidos o despedidos por justa causa. El salario que se tome en cuenta para liquidar esta prima es el que devengue el trabajador en el momento de hacerse exigible esta prestación.

Art. 82.- Prima de navidad. La Empresa pagará en los primeros ... días del mes de diciembre de cada año a todos sus trabajadores que estén vinculados, una prima de navidad equivalente al valor de un salario mensual. Esta prima se liquidará proporcionalmente al tiempo servido durante el año. Cuando el trabajador no hubiere servido durante el año civil completo tendrá derecho a esta prima en proporción al tiempo servido a razón de una ..... parte por cada mes completo de servicio, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el promedio mensual si fuere variable.

Esta prima constituye salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Art. 83.- Prima de vacaciones. Los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones equivalente a ..... días de salario. El pago de la prima se hará al salir a disfrutar las vacaciones, ya sean concedidas en forma individual o en forma colectiva y así fueren o no anticipadas.

Si el trabajador se retira por motivos distintos a la justa causa y le faltaren ..... meses o menos para cumplir el año de servicios, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las vacaciones y la prima de vacaciones como si hubiera trabajado el año completo.

PARÁGRAFO.- Cuando el trabajador haga uso de las vacaciones anticipadas la prima será reajustada al cumplir el tiempo que da derecho a éstas.

Art. 84.- Prima y permiso por matrimonio. La Empresa pagará a cada trabajador que contraiga matrimonio una suma equivalente a ... días de salario y le concederá ..... días hábiles de permiso remunerado. Este permiso debe ser disfrutado dentro de los días calendario siguientes al matrimonio.

Art. 85.- Prima de nacimiento. La Empresa pagará a sus trabajadores una prima equivalente a ..... días de salario por el nacimiento de cada hijo.

Art. 86.- Bonificación por antigüedad. La Empresa pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad así:

- ..... días de sueldo al cumplir ..... años de servicio;

-.......días de sueldo al cumplir ..... años de servicio;

- ..... días de sueldo al cumplir ..... años de servicio;

En ningún caso esta bonificación será inferior a ..... pesos.

PARÁGRAFO.- Cuando el trabajador se retire del servicio por razones diferentes a la terminación del contrato por justa causa, tendrá derecho a que se le liquide esta bonificación en forma proporcional al tiempo servido en el último quinquenio, siempre y cuando haya servido ..... años o más en el último período. La base de la liquidación será ..... .

Art. 87.- Bonificación especial de recreación. La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una bonificación especial de recreación por el equivalente a ..... días del salario que devengue el trabajador.

Art. 88.- Auxilio de transporte. La Empresa pagará a todos sus trabajadores un auxilio de transporte igual al j decretado por el Gobierno, cualquiera que se el salario devengado por el trabajador.

Cuando el trabajador oficial compruebe tener un hijo o hijos estudiando y estos dependan económicamente de él, la Empresa pagará mensualmente por cada trabajado oficial un subsidio extralegal de transporte equivalente al cien por ciento del auxilio decretado por el Gobierno.

Art. 89.- Subsidio educativo. La Empresa pagará a sus trabajadores de tiempo completo salvo los ocasionales o transitorios, un subsidio educativo equivalente a ..... pesos anuales por cada hijo (legítimo, extramatrimonial, adoptivo o hijastro), cónyuge o hermano que tengan una dependencia económica con relación al trabajador y que éste compruebe que dicha persona esta estudiando en enseñanza preescolar, primarla, secundarla o bachiIlerato técnico, universitaria o carrera intermedia técnica.

Así mismo, el subsidio educativo será reconocido al trabajador siempre y cuando demuestre estar estudiando en cualquiera de los niveles aquí establecidos.

Este subsidio se pagará previa presentación del comprobante de matrícula.

Art. 90.- Auxilio de alimentación. La Empresa pagará mensualmente a sus trabajadores un auxilio en cuantía equivalente al ..... por ciento del salario mínimo legal vigente, por subsidio de alimentación. Este auxilio se perderá únicamente en el tiempo durante el cual los trabajadores se encuentren en uso de licencia no remunerada superior a ..... días.

Art. 91.- Subsidio de anteojos. La Empresa pagará a sus trabajadores un subsidio de hasta ..... pesos, para la adquisición de lentes y lo monturas, por una sola vez al año.

Este subsidio se reconocerá y pagará previa presentación de la fórmula médica y se legalizará con el comprobante de pago de la óptica.

Art. 92.- Subsidio para funerales de trabajadores. Cuando fallezca un trabajador al servicio de la Empresa, esta pagará un subsidio funeral de ..... pesos.

El pago de este subsidio se efectuará mediante la presentación de los comprobantes respectivos, debidamente autenticados, a la persona que demuestre haber realizado los correspondientes gastos.

Cuando el trabajador fallezca en lugar diferente al de su sede habitual de trabajo, la Empresa pagará además, directamente, los gastos de traslado del cadáver del sitio de deceso hasta aquél en que se vayan a realizar las exequias, dentro del territorio nacional o del extranjero cuando se encuentre en representación de la entidad o de la organización sindical. Igual derecho, a solicitud del interesado, tendrán los trabajadores vinculados inicialmente en lugar diferente a su sede habitual de trabajo.

Art. 93.- Subsidio para funerales de familiares. La Empresa pagará al trabajador al servicio de la misma, un subsidio de ....... pesos para los funerales del cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, padres, hermanos, siempre y cuando el fallecido dependiere directa y económicamente del trabajador.

Art. 94.- Viáticos. Los trabajadores devengarán viáticos de acuerdo con la tarifa que para tal fin se establezca por la Gerencia General.

Los viáticos dentro del territorio regional no podrán ser, en ningún caso, inferiores a ..... ....

PARÁGRAFO.- Los viáticos de los trabajadores no se disminuirán por la duración de la comisión cuando se trate de permisos sindicales fijados por convención.

Art. 95.- Gastos de transporte. La Empresa suministrará el transporte intermunicipal a que haya lugar cuando un trabajador deba trasladarse de una ciudad a un lugar de trabajo fuera del perímetro urbano.

Igualmente pagará los gastos de transporte urbano a los trabajadores que, en cumplimiento de sus funciones, tengan que trasladarse de un lugar a otro dentro de la ciudad. Así mismo, reconocerá estos gastos cuando para el cumplimiento de sus funciones el trabajador tenga que hacer uso de medios de transporte diferentes del ordinario, previa programación y aprobación del jefe inmediato y su respectiva autorización.

Art. 96.- Bonificación para pensionados. Cuando un trabajador salga pensionado, la Empresa le pagará una bonificación de ..... pesos por una sola vez.

Dicha suma será cancelada en el momento de salir pensionado el trabajador. Esta bonificación no constituye salario.

Art. 97.- Atención a la tercera edad. La Empresa elaborará y desarrollará programas de tipo científico y cultural, recreacional y ocupacional que tiendan a preparar y estimular al personal antiguo o próximo o pensionarse.

Art. 98.- Programas de apoyo a la niñez y a la familla. La Empresa, a través de convenio con el I.C.B.F., adelantará las diligencias necesarias para obtener el acceso de los hijos de los trabajadores a las guarderías y jardines infantiles de esta entidad y demás programas en beneficio de la niñez y la familla.

Art. 99.- vigencia del laudo. El presente laudo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del ..... y hasta el ... .

LOS ÁRBITROS EL SECRETARIO:

...................... ...............................................