ACUERDO CONVENCIONAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA AVIANCA CON SINTRAVA – SINDITRA
2022-2027

En las instalaciones del Centro Administrativo de Avianca ubicado en la Calle 26 Número 59-15 en Bogotá, el 10 octubre de 2022, se reunieron de una parte y en representación de Aerovías del Continente Americano S.A. "Avianca", (colectivamente, la "Empresa"), **PAOLA MARIA VILLOTA, EDUARDO MENDOZA, ALOIS ALBERTO TSCHUGG, MARCELA SANCHEZ OVALLOS, SEBASTIAN SEPULVEDA, SERGIO SUAREZ**, asesorados por el Doctor **FELIPE ALVAREZ**, en calidad de negociadores designados por la empresa; en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca SINTRAVA – **LUIS GUSTAVO JAIMES ORTEGA, KARL DIARTT B., ROGER LECHUGA, RAMIRO VASQUEZ, JORGE SARMIENTO** como negociadores principales y **JORGE ARAGÓN, ENERIETH AGUDELO, JAIME VARELA, ALEJO BOHORQUEZ y BERNARDO LOZANO** como suplentes asesorados por el señor **DARWIN FONSECA**; por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte Aéreo – SINDITRA -, **LORENZO DUQUE, BEATRIZ SANCHEZ y HECTOR MAURICIO MEJÍA** como negociadores principales y **JUAN CARLOS BETANCUR, ALEJANDRA CARVAJAL y CINDY JIMENEZ** como suplentes, asesorados por la señora **VIVIANA TORRES**; adicional como secretario de negociación de las organizaciones sindicales el señor **MANUEL GARAY** con el propósito de solucionar el conflicto colectivo entre la Empresa y las organizaciones sindicales SINTRAVA Y SINDITRA, al efecto las partes manifiestan que han llegado a un acuerdo total y definitivo, que modifica Parcialmente la Convención Colectiva de Trabajo entre ellas suscrita, y con la cual quedan definidas las condiciones convencionales que regirán las relaciones laborales entre las partes por el período comprendido entre 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2027

Las partes reiteran expresamente que han llegado a un acuerdo total y general en los siguientes términos:

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
AVIANCA - SINDITRA – SINTRAVA
2022-2027

CAPITULO I
OBLIGATORIEDAD

CLAUSULA 1: Obligatoriedad de la Convención
La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de una parte a la Empresa Aerovías del Continente Americano antes Aerovías Nacionales de Colombia S.A. "AVIANCA", y a sus filiales o subsidiarias, sobre las cuales opere legalmente la Unidad de Empresa decretada por el Ministerio de Trabajo por medio de sus Resoluciones Números 0006 y 01017 de Enero 06 y Abril 07 de 1976 y que en adelante se llamará la Empresa, y de otra parte al Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca "SINTRAVA", y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte Aéreo SINDITRA como representantes de sus afiliados los que en adelante se

llamarán los Sindicatos, como titulares de la Convención Vigente con vocación para denunciarla de acuerdo con la Ley.

Las partes aclaran que en cumplimiento del acuerdo convencional suscrito en septiembre 3 de 2005, con ocasión de la expedición de la Resolución No 4045 del 15 de diciembre 2003, por el Ministerio de la Protección Social, mediante la cual declaró la pérdida de fuerza de ejecutoria de las resoluciones Números 0006 y 01017 del 6 de enero y el 7 de abril de 1976 en lo que se refiere a HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA - HELICOL por cuanto se demostró que desaparecieron los fundamentos de hecho y de derecho que le dieron origen a la declaratoria de unidad de empresa con Aerovías Nacionales de Colombia S.A. – AVIANCA hoy Aerovías del Continente Americano y como consecuencia de lo anterior, corresponde a cada empleador responder por las obligaciones convencionales vigentes frente a sus trabajadores de conformidad con lo previsto en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, se omitirán las expresiones "HELICÓPTEROS NACIONALES DE COLOMBIA" y "HELICOL", así como el capítulo especial de HELICOL, para los efectos del presente acuerdo.

Ante la liquidación de la Empresa Coviajes, las partes acuerdan expresamente, que una vez exista el pronunciamiento judicial o administrativo del cese de los efectos de la unidad de empresa, que hoy persiste entre las Empresas Avianca, Coviajes, se entenderá por las partes que desaparece o deja de tener efecto la expresión Coviajes del texto convencional.

Conforme el proceso jurídico de la fusión empresarial, desarrollada por Avianca S.A. mediante Escritura Pública número 1.287 de fecha 08 de octubre de 2010, otorgada en la Notaría 4ª de Barranquilla, la Compañía absorbió las obligaciones adquiridas por la desaparecida SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLIN CONSOLIDADA S.A. "SAM", encontrando por lo anterior, que toda la población de trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que anteriormente fungían como trabajadores de SAM, actualmente cuentan con un vínculo laboral por parte de AVIANCA S.A., razón por la cual, todas aquellas obligaciones que en el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo tienen como fuente de obligación a SAM, serán reconocidas por AVIANCA S.A. como otorgante de derechos por la fusión por absorción ocurrida.

La Empresa y los Sindicatos están obligados a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención, a no hacer nada violatorio de sus cláusulas y a cumplirlas fielmente. Por ello las disposiciones de la presente Convención se convertirán en cláusulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores y de los que se celebren durante su vigencia, siempre que sean beneficiarios de la presente Convención Colectiva y en consecuencia, será nulo todo acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores en contradicción con esta Convención y las disposiciones de las mismas sustituirán automáticamente dichos acuerdos. Esta nulidad podrá ser invocada en cualquier tiempo por cualquiera de las partes contratantes.

La Empresa reconoce como representante legal de los TRABAJADORES de AVIANCA y su filial SAM al Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca "SINTRAVA", y al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte Aéreo SINDITRA.

Las partes convienen, sin embargo, que si alguno de los Sindicatos llegare a desaparecer por fusión en una Entidad distinta existente o futura, la titularidad y la

prerrogativa de denunciar esta Convención quedarán en manos de la Entidad Sindical mayoritaria y/o de las que se fusionen de acuerdo con la Ley.

a. Parágrafo Primero:
Según los términos de la presente Convención, se ratifica que no habrá persecución de tipo sindical, político, regional, profesional, religioso y de sexo, así como cualquier acto que atente contra el libre derecho de sindicalización.

b. Parágrafo Segundo:
La Empresa conforme a la Ley se obliga:
a) A respetar el derecho de libre asociación a cualquiera de las Organizaciones Sindicales que suscriben el presente acuerdo.

b) La Empresa descontará de los salarios de los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales, las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas por sus respectivas Asambleas Generales, o las contempladas en sus respectivos Estatutos.

CLAUSULA 2: Principio de Favorabilidad
A la presente Convención, en sus Cláusulas, Parágrafos, Incisos y Numerales, se les dará aplicación estricta al texto y al contenido expresado en ellos.
Cuando surjan diferencias de interpretación entre la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva, se aplicarán en su integridad las normas más favorables al trabajador.

La Empresa por reglamentaciones internas no desmejorará los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CLAUSULA 3: Derecho de Asociación y Cláusulas Ineficaces
No producen ningún efecto las Cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

La Empresa garantizará el derecho de asociación y el ejercicio de la actividad sindical de acuerdo con la legislación laboral vigente en Colombia.

CLAUSULA 4: Respeto de Normas
La Empresa no desmejorará ni discriminará las condiciones de trabajo de su personal. Por lo tanto, respetará integralmente las normas contractuales, legales o convencionales que rijan las relaciones con los trabajadores de los Sindicatos.

CLAUSULA 5: Beneficios no acumulables
Los Beneficios de la presente Convención no son acumulables con beneficios previstos en otras convenciones suscritas por la Empresa con otros sindicatos, de los cuales sean o puedan llegar a ser afiliados los trabajadores beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 6: Inescindibilidad de Salarios y demás Auxilios Y Beneficios
Los trabajadores, en particular los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente convención, lo serán de manera integral respecto a todas sus estipulaciones. Los beneficios establecidos en esta Convención, por lo tanto se otorgan de manera integral y, ningún trabajador podrá solicitar la aplicación parcial de una o varias de sus normas.

CLAUSULA 7: Imputabilidad de Salarios demás Auxilios Y Beneficios

Los aumentos de salarios, los auxilios y beneficios estipulados en la presente Convención, serán imputables a los que les llegaré a corresponder como consecuencia o resultado de acciones administrativas o judiciales de cualquier clase, vía ordinaria laboral o de tutela, o por Convención Colectiva, Contrato Sindical, Pacto, Laudo Arbitral, acuerdo o mandato laboral de cualquier naturaleza, o a través de cualquier otro procedimiento.

Por lo anterior, si tales decisiones llegaren a ordenar el reconocimiento de incrementos salariales o beneficios superiores a los previstos en la presente Convención, la Empresa únicamente reconocerá y pagará la diferencia a favor de los trabajadores.

Ningún trabajador podrá recibir unos y otros beneficios a la vez; es decir, no son acumulables.

CLAUSULA 8: No Represalias

La Empresa no ejercerá represalias contra ninguno de los trabajadores u organizaciones sindicales por la presentación y negociación del Pliego de Peticiones.

CAPITULO II
ESTABILIDAD

CLAUSULA 9: Conflictos y Procesos Disciplinarios

En los casos en que la Empresa tenga que imponer una sanción disciplinaria o retirar por justa causa, se dará aplicación al siguiente procedimiento:

En un término no mayor de tres (3) días hábiles, contados a partir del conocimiento o comprobación de la falta o culminación de la investigación (cuyo término de investigación no debe ser mayor de cinco (5) días hábiles), la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato. El interesado, si pertenece a tal entidad puede ser asesorado hasta por dos (2) directivos de su Sindicato, al tenor de lo dispuesto por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965.

La copia de la carta de citación no constituirá por si sola antecedente alguno en la Hoja de Vida del trabajador, y será retirada en los casos en que no se produzca sanción o despido.

En aquellos lugares donde no funcionen comités o subdirectivas sindicales, el Jefe que se disponga a sancionar, o retirar, deberá enviar copia de la carta de citación por conducto de la Gerencia Regional a la Directiva Nacional del Sindicato y al Trabajador afectado.

La audiencia no podrá fijarse para antes de dos (2) días hábiles a partir de la fecha de tal comunicación. Los representantes del sindicato para esta audiencia serán en todos los casos miembros de las Directivas Sindicales o miembros de la comisión de reclamos.

La Empresa comunicará al terminar esta audiencia las medidas que se disponga a aplicar. Para tal efecto, levantará un Acta que contenga la decisión tomada, fecha, nombre de los participantes en la reunión y resumidamente cargos y descargos de los asistentes; suscribiendo éstos el documento.

Si el interesado no la considerare adecuada, podrá hacer uso, por sí o por medio del Sindicato, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha del Acta, del recurso de apelación ante el Comité de Revisión. La carta solicitando este recurso se dirigirá al Gerente Regional correspondiente o al Director de Talento Humano o quien haga sus veces cuando se tratare de la zona de Bogotá.

El Comité de Revisión estará compuesto así:

En Bogotá: Por el Director de la División del área a que pertenece el trabajador o quien lo reemplace y otro de igual rango o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

En las Gerencias Regionales: Por el Gerente Regional o quien lo reemplace y un Director de División u otro de igual rango, o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

La reunión del Comité de Revisión deberá llevarse a cabo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación. El fallo del Comité deberá ser comunicado al finalizar esta apelación, procediéndose de inmediato a elaborar un acta en los mismos términos en que se elaboró ésta en la Audiencia Especial.

A la reunión del Comité asistirán dos (2) miembros de la Directiva del Sindicato y el trabajador afectado.

En caso de sanción disciplinaria no habrá lugar a más instancias. Si se trata de despido y el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión del Comité de Revisión, a partir de la fecha de la firma del Acta anterior y durante un término de tres (3) días hábiles, el Sindicato, a través de su Presidente Nacional o de los Presidentes de las Seccionales, deberá formalizar la solicitud de Convocatoria de la Comisión de Asuntos Sociales, que estará integrada por el Vicepresidente o un Director y dos (2) funcionarios con cargo de Directores o respectivamente su delegado, quien no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento. Esta Comisión deberá reunirse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en el cual la División Talento Humano o quien haga sus veces reciba la respectiva petición.

En las zonas fuera de Bogotá, se podrá solicitar a través del Gerente Regional.

La carta con la cual se fija la fecha y hora de reunión de la Comisión de Asuntos Sociales, llevará copia para el trabajador afectado. A las sesiones de esta Comisión asistirá el Sindicato, por medio del Presidente o sus representantes autorizados hasta el número tres (3), con el objeto de informar, discutir y presentar toda argumentación que se estime necesaria para proteger los intereses del trabajador, todo esto con el objeto de ilustrar a la Comisión a fin de que ésta pueda llegar a una decisión justa.

La Comisión hará conocer su decisión final, en cada caso, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya considerado agotada la discusión.

Parágrafo Primero:
Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites. Mientras se encontrare pendiente de resolver cualquiera de los recursos anteriores, siempre que hubiere sido interpuesto en tiempo hábil y ante la dependencia adecuada, la Empresa no podrá aplicar la sanción.

Sólo constituyen sanciones disciplinarias las anotaciones en la Hoja de Vida que se lleva en Mantenimiento, las llamadas de atención por escrito y las suspensiones del trabajador.

Cuando transcurran seis (6) meses sin ser sancionado disciplinariamente un trabajador, la Empresa para sancionar nuevas faltas no tendrá en cuenta las sanciones en su Hoja de Vida. Esto incluye llamadas de atención por escrito.

Parágrafo Segundo:
En los casos de retiro sin justa causa, el trabajador será puesto a órdenes de Personal y su situación la definirá el Comité de Revisión convocado por la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se puso a órdenes de Personal. Si el Comité decidiera por el retiro del trabajador, el Sindicato podrá interponer el recurso de revisión ante la Comisión de Asuntos Sociales dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la firma del Acta del Comité de Revisión. Para trabajadores de menos de ocho (8) años que la Empresa retire sin justa causa, ésta, a través del Comité de Revisión, dejará conocer al trabajador las razones por las cuales es retirado con el fin de que haga los descargos correspondientes.

Parágrafo Tercero:
El trabajador deberá estar presente en todas las instancias y cuando no se presentare en la fecha y hora señaladas para reestudiar la determinación que la Empresa haya tomado contra él, se entenderá que voluntariamente ha renunciado al recurso respectivo y por tanto la determinación quedará en firme, excepto en el caso de grave calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada que haya impedido su asistencia. En este evento se dará nueva y última oportunidad dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Parágrafo Cuarto:
Las decisiones de la Comisión de Asuntos Sociales serán definitivas, pero sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador para recurrir a la justicia laboral.

Parágrafo Quinto:
La Comisión de Asuntos Sociales deberá realizarse en la Base en donde labore el trabajador inculpado. En caso de que el trabajador deba trasladarse a otro sitio diferente a aquel en que preste sus servicios para atender un recurso por solicitud de la Empresa, esto se debe acordar entre la Empresa y el Representante del sindicato que haya solicitado esta instancia y ésta reconocerá los pasajes y los viáticos de acuerdo con la reglamentación vigente.

Parágrafo Sexto:
Decidida una sanción o despido, si su efectividad no se iniciare dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Comité de Revisión o de la Comisión de Asuntos Sociales, según fuere el caso, la sanción o despido quedarán sin valor.

Parágrafo Séptimo:
La Empresa citará al trabajador inculpado dentro de su jornada de trabajo, salvo cuando éste se encuentre laborando en turnos nocturnos, para lo cual se le cambiará el turno en la fecha de la Audiencia por uno diurno. Así mismo, cuando éste se encuentre gozando de vacaciones, días o tiempo libre o esté incapacitado, la respectiva citación deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reintegro al trabajo.

Parágrafo Octavo:
Para atender las distintas instancias que se presenten en esta Cláusula, el funcionario de la Empresa que intervenga en una de ellas, no podrá intervenir en las siguientes para un mismo caso.

Parágrafo Noveno:
En la filial COVIAJES, el Comité de Revisión se integrará aplicando el mismo nivel jerárquico existente en Avianca. La Comisión de Asuntos Sociales, en cambio, se conformará también con funcionarios de Avianca, pero su solicitud se formulará ante la respectiva Gerencia de la filial, con copia para la División de Talento Humano de Avianca o quien haga sus veces.

Parágrafo Décimo:
Para ventilar cualquier conflicto de trabajo que pueda surgir o para estudiar los reclamos que presenten los Sindicatos, los representantes de la Compañía se entenderán con la Junta Directiva Nacional y con la respectiva Directiva Seccional del Sindicato o con los delegados de éste, autorizados por la Asamblea General, siempre que sean trabajadores de la Empresa. Los Representantes de la Empresa serán en Bogotá el Director de Talento Humano o quien haga sus veces y/o su delegado y en las Regionales los Gerentes de las mismas, y por parte del Sindicato, los antes citados. Si en el curso de estas conversaciones surgieren divergencias en las que no se pudiere llegar a un acuerdo, el punto en discusión será sometido con la asistencia del Sindicato a la consideración y decisión de la Comisión de Asuntos Sociales de la Empresa, la cual deberá ser convocada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su solicitud.

CLAUSULA 10: Conflictos y Procesos Disciplinarios Auxiliares de Vuelo Afiliados a Sintrava- Sinditra

En los casos en que la Empresa tenga que imponer una sanción disciplinaria o retirar por justa causa a un Auxiliar de Vuelo beneficiario de la presente Convención, se dará aplicación al siguiente procedimiento:

En un término no mayor de tres (3) días hábiles, contados a partir del conocimiento o comprobación de la falta o culminación de la investigación (cuyo término de investigación no debe ser mayor de quince (15) días), la Empresa citará al trabajador por escrito a una audiencia especial fijando fecha y hora para la misma. La carta debe indicar los cargos que se le imputan al trabajador y de ella se enviará copia al Sindicato. El interesado, puede ser asesorado hasta por dos (2) directivos del Sindicato, al tenor de lo dispuesto por el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965.

La copia de la carta de citación no constituirá por si sola antecedente alguno en la Hoja de Vida del trabajador y será retirada en los casos en que no se produzca sanción o despido.

En aquellos lugares donde no funcionen comités o subdirectivas sindicales, el Jefe que se disponga a sancionar, o retirar, deberá enviar copia de la carta de citación por conducto de la Gerencia Regional a la Directiva Nacional del Sindicato y al Trabajador afectado.

La audiencia no podrá fijarse para antes de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de tal comunicación. Los representantes del sindicato para esta audiencia serán en

todos los casos miembros de las Directivas Sindicales o miembros de la comisión de reclamos.

La Empresa comunicará al terminar esta audiencia las medidas que se disponga a aplicar. Para tal efecto, levantará un Acta que contenga la decisión tomada, fecha, nombre de los participantes en la reunión y resumidamente cargos y descargos de los asistentes; suscribiendo éstos el documento.

Si el interesado no la considerare adecuada, podrá hacer uso, por sí o por medio del Sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del Acta, del recurso de apelación ante el Comité de Revisión. La carta solicitando este recurso se dirigirá al Gerente Regional correspondiente o al Director de Talento Humano o quien haga sus veces, cuando se tratare de la zona de Bogotá.

El Comité de Revisión estará compuesto así:

En Bogotá: Por el Director de la División del área a que pertenece el trabajador o quien lo reemplace y otro de igual rango o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

En las Gerencias Regionales: Por el Gerente Regional o quien lo reemplace y un Director de División u otro de igual rango, o su delegado. El delegado designado no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento.

La reunión del Comité de Revisión deberá llevarse a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la carta de apelación. El fallo del Comité deberá ser comunicado al finalizar esta apelación, procediéndose de inmediato a elaborar un acta en los mismos términos en que se elaboró ésta en la Audiencia Especial.

A la reunión del Comité asistirán dos (2) miembros de la Directiva del Sindicato y el trabajador afectado.

En caso de sanción disciplinaria no habrá lugar a más instancias. Si se trata de despido y el trabajador no estuviere de acuerdo con la decisión del Comité de Revisión, a partir de la fecha de la firma del Acta anterior y durante un término de quince (15) días hábiles, el Sindicato, a través de su Presidente Nacional o de los Presidentes de las Seccionales; deberá formalizar la solicitud de Convocatoria de la Comisión de Asuntos Sociales, que estará integrada por el Presidente o un Vicepresidente o un Director de una lista determinada por el Presidente y enviada al Sindicato, y dos (2) funcionarios con cargo de Directores o respectivamente su delegado, quien no podrá tener rango inferior al de Jefe de Departamento. Esta Comisión deberá reunirse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquel en el cual la División de Talento Humano o quien haga sus veces reciba la respectiva petición.

En las zonas fuera de Bogotá, se podrá solicitar a través del Gerente Regional.

La carta con la cual se fija la fecha y hora de reunión de la Comisión de Asuntos Sociales, llevará copia para el trabajador afectado. A las sesiones de esta Comisión asistirá el Sindicato, por medio del Presidente o sus representantes, trabajadores autorizados hasta el número tres (3), con el objeto de informar, discutir y presentar toda argumentación que se estime necesaria para proteger los intereses del trabajador, todo esto con el objeto de ilustrar a la Comisión a fin de que ésta pueda llegar a una decisión justa.

La Comisión hará conocer su decisión final, en cada caso, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya considerado agotada la discusión.

Parágrafo Primero:
Carecerán de valor las sanciones disciplinarias o retiros por justa causa que se impongan pretermitiendo estos trámites. Mientras se encontrare pendiente de resolver cualquiera de los recursos anteriores, siempre que hubiere sido interpuesto en tiempo hábil y ante la dependencia adecuada, la Empresa no podrá aplicar la sanción.

Sólo constituyen sanciones disciplinarias las anotaciones en la Hoja de Vida que se lleva en Mantenimiento, las llamadas de atención por escrito y las suspensiones del trabajador.

Cuando transcurran seis (6) meses sin ser sancionado disciplinariamente un trabajador, la Empresa para sancionar nuevas faltas no tendrá en cuenta las sanciones en su Hoja de Vida. Esto incluye llamadas de atención por escrito.

Parágrafo Segundo:
En los casos de retiro sin justa causa, el trabajador será puesto a órdenes de Personal y su situación la definirá el Comité de Revisión convocado por la Empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se puso a órdenes de Personal. Si el Comité decidiera por el retiro del trabajador, el Sindicato podrá interponer el recurso de revisión ante la Comisión de Asuntos Sociales dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la firma del Acta del Comité de Revisión. Para trabajadores de menos de ocho (8) años que la Empresa retire sin justa causa, ésta, a través del Comité de Revisión, dejará conocer al trabajador las razones por las cuales es retirado con el fin de que haga los descargos correspondientes.

Parágrafo Tercero:
El trabajador deberá estar presente en todas las instancias y cuando no se presentare en la fecha y hora señaladas para reestudiar la determinación que la Empresa haya tomado contra él, se entenderá que voluntariamente ha renunciado al recurso respectivo y por tanto la determinación quedará en firme, excepto en el caso de grave calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada que haya impedido su asistencia. En este evento se dará nueva y última oportunidad dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Parágrafo Cuarto:
Las decisiones de la Comisión de Asuntos Sociales serán definitivas, pero sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador para recurrir a la justicia laboral.

Parágrafo Quinto:
La Comisión de Asuntos Sociales deberá realizarse en la Base en donde labore el trabajador inculpado. En caso de que el trabajador deba trasladarse a otro sitio diferente a aquel en que preste sus servicios para atender un recurso por solicitud de la Empresa, esto se debe acordar entre la Empresa y el Representante del sindicato que haya solicitado esta instancia y ésta reconocerá los pasajes y los viáticos de acuerdo con la reglamentación vigente.

Parágrafo Sexto:
Decidida una sanción o despido, si su efectividad no se iniciare dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del Comité de Revisión o

de la Comisión de Asuntos Sociales, según fuere el caso, la sanción o despido quedarán sin valor.

Parágrafo Séptimo:
La Empresa citará al trabajador inculpado dentro de su jornada de trabajo, salvo cuando éste se encuentre laborando en turnos nocturnos, para lo cual se le cambiará el turno en la fecha de la Audiencia por uno diurno. Así mismo, cuando éste se encuentre gozando de vacaciones, días o tiempo libre o esté incapacitado, la respectiva citación deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su reintegro al trabajo.

Parágrafo Octavo:
Para atender las distintas instancias que se presenten en esta Cláusula, el funcionario de la Empresa que intervenga en una de ellas, no podrá intervenir en las siguientes para un mismo caso.

Parágrafo Noveno:
En la filial SAM , el Comité de Revisión se integrará aplicando el mismo nivel jerárquico existente en Avianca. La Comisión de Asuntos Sociales, en cambio, se conformará también con funcionarios de Avianca, pero su solicitud se formulará ante la respectiva Gerencia de la filial, con copia para la División de Talento Humano de Avianca o quien haga sus veces.

Parágrafo Décimo:
Para ventilar cualquier conflicto de trabajo que pueda surgir o para estudiar los reclamos que presenten los Sindicatos, los representantes de la Compañía se entenderán con la Junta Directiva Nacional y con la respectiva Directiva Seccional del Sindicato o con los delegados de éste, autorizados por la Asamblea General, siempre que sean trabajadores de la Empresa. Los Representantes de la Empresa serán en Bogotá el Director de Talento Humano y/o su delegado y en las Regionales los Gerentes de las mismas, y por parte del Sindicato, los antes citados. Si en el curso de estas conversaciones surgieren divergencias en las que no se pudiere llegar a un acuerdo, el punto en discusión será sometido con la asistencia del Sindicato a la consideración y decisión de la Comisión de Asuntos Sociales de la Empresa, la cual deberá ser convocada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su solicitud.

CLAUSULA 11: Estabilidad
La Empresa no dará por terminados los contratos de trabajo sin justa causa cuando el trabajador tenga ocho (8) años o más de servicios continuos. Caso contrario se dará aplicación al numeral quinto (5o.) del Artículo 8 del Decreto 2351/65.

Parágrafo:
Los Trabajadores que al 1 de julio de 2005 hayan cumplido 8 o más años de servicios continuos, no podrán ser despedidos sin una justa causa comprobada. Para los Trabajadores que no cumplan con este requisito o que ingresen con posterioridad al 1 de julio de 2005 no existirá la estabilidad a que se hace referencia.

CLAUSULA 11 A: Contrato Indefinido Para Auxiliares De Vuelo: Avianca S.A. Modificará la modalidad contractual de fijo a indefinido de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros que cumplan 5 años de servicio en dicho cargo con la Compañía. Una vez se realice el cambio de modalidad contractual en los términos mencionados, se tendrá como fecha de inicio de la relación contractual la contenida en el contrato de trabajo a término fijo inicialmente firmado por las partes.

Para los tripulantes de cabina de pasajeros afiliados a las organizaciones sindicales SINDITRA y/o SINTRAVA que fueron recontratadas por la Compañía se les tendrá en cuenta para los efectos de esta cláusula el tiempo de antigüedad del vinculo anterior. Esto aplica únicamente para las personas que se adhirieron al plan de retiro voluntario o les fue no prorrogado el contrato de trabajo en los años 2020 y 2021.

CLAUSULA 12: Envío de Citaciones
La Empresa enviará oportunamente a las Organizaciones Sindicales pertinentes, copia de las citaciones que haga a los trabajadores, sin perjuicio de lo previsto para efectos de sanciones y despidos de que habla la Cláusula Novena y Décima de esta Convención.

CAPITULO III
ESCALAFONES, TRASLADOS Y VACANTES

CLAUSULA 13: Asimilación a categoría de Técnicos y/o Mecánicos
Se asimilan a la categoría de Técnicos y/o Mecánicos de Mantenimiento, los mecánicos que laboran en los talleres de Maquinaria, Soldadura y Electricidad Industrial.

CLAUSULA 14: Escalafón Auxiliares de Vuelo y Plan de Carrera.
Las promociones y/o ascensos para los auxiliares de vuelo beneficiarios de la presente convención, se harán efectivos siempre y cuando los aspirantes que se presenten a la convocatoria para ocupar las vacantes que se requiera llenar, cumplan satisfactoriamente los requisitos exigidos por la empresa para tal fin, considerándose como básicos: experiencia mínima, escalafón, hoja de vida, evaluación de desempeño y aprobación de los exámenes correspondientes. Para promociones a la categoría Internacional / Nacional, el idioma inglés se considerará como básico. Esta última norma se aplicará igualmente para los aspirantes a Jefes de Cabina Internacional / Nacional .

Para efectos de la calificación, la ponderación de los factores básicos a tener en cuenta será la siguiente:

1. Exámenes.....35%
2. Hoja de vida.....30%
3. Evaluación de desempeño.....35%

La Empresa publicará en un lugar visible, durante los treinta (30) días siguientes, los resultados de los exámenes de transición de los Auxiliares de Vuelo.

En caso de puntajes iguales entre dos o más aspirantes, el seleccionado será quien tenga el escalafón más alto.

Parágrafo Primero:
Las categorías del plan de carrera de los Auxiliares de Vuelo serán las siguientes:

CATEGORÍA I: Auxiliares de Vuelo Nacional.
CATEGORÍA II: Jefe de Cabina Nacional.
CATEGORÍA III: Auxiliares de Vuelo Internacional / Nacional.
CATEGORÍA IV: Jefe de Cabina Internacional / Nacional.

En caso de promoción o ascensos en cada una de las categorías, para la ubicación en la categoría superior, irá primero el Auxiliar de Vuelo que obtenga mayor puntaje en el curso y, en caso de igualdad en el puntaje primará el lugar en el escalafón anterior a la promoción.

En los cursos de iniciación como Auxiliares de Vuelo, para la ubicación en el respectivo escalafón se tendrá en cuenta la fecha de iniciación del contrato de trabajo como Auxiliares de Vuelo y, el mayor puntaje obtenido por cada uno de los aspirantes en el curso respectivo.

Parágrafo Segundo:
La Empresa confeccionará y publicará el Escalafón de categorías cada seis meses contados a partir de la fecha de la firma de esta convención (4 de octubre de 2002) y estudiará las objeciones que posteriormente presente Sintrava - Sinditra, a fin de hacer las modificaciones que fueren del caso.

Parágrafo Tercero:
Avianca y SAM mantendrán escalafones independientes. Sin embargo, el Auxiliar de Vuelo que por convocatoria de la Empresa y luego de cumplidos los requisitos exigidos por esta última, sea seleccionado para trasladarse de SAM a Avianca o viceversa, será ubicado en el escalafón de Auxiliares de Vuelo nacional de la nueva empresa de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Si la persona trasladada se venía desempeñando como Jefe de Cabina, pasará a la otra compañía como Auxiliar de Vuelo Nacional, y se le respetará la antigüedad para reescalafonarlo en la nueva compañía.

2. Si la persona trasladada se venía desempeñando como Auxiliar de Vuelo Nacional, pasará a la otra compañía como Auxiliar de Vuelo Nacional y se le respetará la antigüedad si esta es mayor de 10 años, para reescalafonarlo en la nueva compañía. Si la antigüedad del trasladado es menor de 10 años se tendrá en cuenta la mitad de esta, para reescalafonarlo en la nueva compañía. La pérdida de antigüedad es solo para efectos de ubicación en el escalafón de la nueva empresa.

Parágrafo Cuarto:
Para los casos de traslados temporales o permanentes (cambios de base) se dará oportunidad a los más antiguos en orden de escalafón, pero de no haber interés por parte de ellos, los traslados se harán obligatorios iniciando por los últimos en el respectivo escalafón. Igual política se aplicará para los casos de asignaciones ocasionales de vuelo dentro de los grupos de reservas, y para la asignación del lugar de trabajo en cada vuelo.

Parágrafo Quinto:
La Empresa, para los días 24, 25, 31 de Diciembre y 1o. de Enero, hará una programación especial buscando que quienes deban laborar en los dos (2) primeros días mencionados, no lo hagan en los dos (2) últimos, salvo imperativos del servicio. Esta programación se hará con suficiente anticipación, para dar oportunidad a los Auxiliares de Vuelo y Jefes de Cabina con mayor escalafón que manifiesten sus preferencias al respecto, haciendo la Empresa la selección final con base en la posición de los aspirantes en el escalafón y en las necesidades del servicio.

Parágrafo Sexto:
La Empresa cumplirá y respetará los itinerarios personales; por tal motivo, cuando de cambio de itinerario se trate, se conservarán dentro del nuevo itinerario que se entrega al Auxiliar de Vuelo, los vuelos con la permanencia larga, todo lo anterior siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Parágrafo Séptimo:
La Empresa no asignará vuelos nacionales a los Supervisores de Vuelo (hoy Jefes de Cabina) y Auxiliares de Vuelo Internacionales que a 1° Julio de 2003 ostenten estas categorías, así como tampoco a los que siendo Auxiliares de Vuelo Internacionales asciendan a Jefes de Cabina Internacional, quiere decir esto que sus itinerarios seguirán siendo 100% internacionales.

Sin embargo, tales Auxiliares de Vuelo y Supervisores de vuelo (hoy Jefes de Cabina) Internacionales efectuarán los trayectos nacionales que estén programados como escala inmediatamente antes o después del vuelo internacional. No round trip nacionales, es decir, no efectuarán vuelos ida y regreso de trayectos nacionales antes o después de la iniciación o terminación del vuelo internacional.

Si existiendo reservas en el aeropuerto se agotara la Reserva Nacional, el Auxiliar de Vuelo Internacional que a 1 de julio de 2003 ostente esta categoría y que esté cubriendo la Reserva Internacional, deberá en estos eventos efectuar el vuelo nacional para el cual se necesite.

Los Auxiliares de Vuelo y Jefes de cabina Nacionales, que sean promovidos a partir de Julio 1 de 2003 a las categorías de Auxiliares de Vuelo Internacional / Nacional y/o Jefe de Cabina Internacional / Nacional, efectuarán vuelos y reservas nacionales sin restricción.

Parágrafo Octavo:
Los aspirantes a ejercer el cargo de Jefes de Cabina, tendrán un período de prueba de tres meses. Durante este período LA EMPRESA evaluará el desempeño del trabajador y demás condiciones que sean necesarias para ocupar el cargo de Jefe de Cabina en forma definitiva. Durante el período de prueba LA EMPRESA reconocerá la prima estipulada para Jefe de Cabina.

Mientras el trabajador se encuentre a prueba, LA EMPRESA podrá en cualquier momento reubicarlo en el cargo anterior, caso en el cual volverá a las mismas condiciones laborales anteriores y se le suspenderá el pago de la prima arriba mencionada.

Vencido el período de prueba, el trabajador pasará a desempeñar el cargo de Jefe de Cabina en forma definitiva.

CLAUSULA 15: Traslado de Base
La Empresa no puede exigir a su personal sin razones válidas debidamente comprobadas, tales como las de orden técnico, variaciones en el mercado del transporte aéreo o del correo, vacaciones o incapacidades y mientras no haya desmejora económica o convencional para el trabajador, la prestación de servicios distintos o en lugares diferentes a aquel para el cual fue contratado. No obstante el trabajador podrá realizar otras labores que le asignen por ascenso que haya obtenido, como también cumplirlas en lugares diferentes si éste así lo solicitare.

CLAUSULA 16: Viáticos por cambio de Base y traslado temporal – Personal de Tierra

A) Traslado Temporal

Cuando por necesidades del servicio, la Empresa se vea precisada a trasladar temporalmente personal de tierra a otras bases del país, reconocerá al mismo, la suma de CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE ($ 52.482) diarios para gastos de manutención y transporte, desde el 1º de julio de 2022.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Si fuere al exterior, la suma será de US$42.oo diarios en Europa y US$30.oo diarios para otros países para la vigencia de la presente Convención. Así mismo, la Empresa escogerá y asumirá el pago del hotel para el alojamiento sólo en estos casos de traslado temporal.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Si el traslado temporal de que trata este literal se hace sin pernoctada, la Empresa reconocerá CINCUENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE ($ 52.482) diarios.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Para el exterior sin pernoctada se reconocerá US$55.oo tal como se ha venido aplicando. Los viáticos correspondientes a manutención y transporte se incrementarán en un 30% cuando el traslado sea para San Andrés (Isla).

B) Traslado definitivo - cambio de Base.

Si se tratare de un traslado definitivo la Empresa reconocerá SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS SEIS PESOS ($72.706) diarios durante el primer año de vigencia de esta Convención.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Estos viáticos se reconocerán por los primeros veinte (20) días de permanencia en favor del empleado y su cónyuge debidamente registrado(a) en los récords de la Empresa.

Además, reconocerá el 50% del valor de los viáticos completos por cada hijo hasta de dos (2) años de edad inclusive y de esta edad en adelante se reconocerá el 75% del valor del viático.

En ningún caso se desmejorarán los viáticos que están reconociendo la compañía filial.

En estos casos la Empresa no suministrará hotel.

Parágrafo Primero:
Al personal que se haya trasladado temporalmente a una base nacional distinta de la de su ubicación permanente, además de los viáticos que le corresponden, se les autorizará el uso de los casinos y del transporte colectivo que suministre la Empresa, todo dentro de las normas y reglamentaciones que rijan al respecto.

Parágrafo Segundo:
Cuando los Auxiliares de Vuelo por razones operacionales de servicio deben pernoctar fuera de su base, la Compañía los alojará en hoteles de primera categoría y siempre en habitación individual.

Parágrafo Tercero: Cambio de Base por Prescripción Médica a Trabajadores y Familiares.

Si por prescripción médica, de un médico al servicio de la Empresa o de la EPS, a un trabajador se le decida traslado temporal a otro lugar, bien porque el clima no coadyuve al tratamiento o porque no se disponga de los elementos adecuados, la Empresa enviará al trabajador al sitio que indique el facultativo.

Se entenderá que los gastos que demanden los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios y drogas, cuando no los reconozca la EPS, serán por cuenta de la Empresa e igualmente pagará al trabajador afectado los viáticos de Avianca que estén vigentes en el momento del traslado.

Si por prescripción médica, de un médico al servicio de la Empresa o de la EPS, el trabajador, su cónyuge, hijos, padres, que dependan económicamente de él o hermanos menores que dependan de él y estén debidamente registrados, tienen que cambiar definitivamente de residencia, la Empresa trasladará al trabajador con sus familiares a una base propicia para que pueda efectuarse el tratamiento requerido.

En estos casos se reconocerán los viáticos estipulados en esta Cláusula.

Parágrafo Cuarto:
Cambio de Base por prescripción médica.

Cuando la Empresa deba trasladar definitivamente al trabajador por prescripción médica de un médico de la Empresa o de la EPS, la Empresa correrá con el pago del transporte de sus enseres, muebles y objetos domésticos, por la vía más conveniente, amparados por Pólizas de Seguro, conforme al avalúo de dichos elementos.

A los empleados y a cada uno de sus familiares, entendiéndose por estos cónyuge, hijos del trabajador, así como los padres y hermanos del mismo, cuando dependan totalmente de él, se les permitirá trasladar por vía aérea hasta treinta (30) kilos pasajero de su equipaje total.

En estos casos se reconocerán los viáticos estipulados en esta cláusula.

Parágrafo Quinto:
Traslado Definitivo – Cambio de base Auxiliares de Vuelo.

Si se tratare de un traslado definitivo la Empresa reconocerá SETENTA Y DOS MIL SETECIENTOS SEIS PESOS ($72.013) diarios a partir del 1 de julio de 2022. Estos viáticos se reconocerán por los primeros veinte (20) días de permanencia en favor del empleado y su cónyuge debidamente registrado(a) en los archivos de personal de la Empresa.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Además, reconocerá el 50% del valor de los viáticos completos por cada hijo hasta de dos (2) años de edad inclusive y de esta edad en adelante se reconocerá el 75% del valor del viático.

En ningún caso se desmejorarán los viáticos que están reconociendo las compañías filiales.

En estos casos la Empresa no suministrará hotel.

La empresa trasladará los enseres domésticos normales del trabajador.

CLAUSULA 17: Representante de Mantenimiento en el Exterior.
En los casos en que la Empresa necesite un Representante de Mantenimiento en las bases del exterior, lo escogerá del personal Colombiano a su servicio, mientras ello no se oponga a las normas del respectivo país.

CLAUSULA 18: Aumento por Traslado Horizontal
Si se trata de un traslado horizontal que conlleve cambio de funciones o desmejora convencional, el aumento no será inferior al 10% de su sueldo básico.

Parágrafo:
Esta cláusula solo se aplicara a los trabajadores que al 1 de julio de 2005 hayan cumplido 8 o más años de servicios continuos. En los demás casos se procederá de acuerdo con la reglamentación interna de la Compañía.

CLAUSULA 19: Aumento por Traslado de base Personal Tierra
Cuando se presenten traslados que impliquen cambio de base, la Empresa reconocerá un aumento salarial al trabajador trasladado, que según las características del traslado de que haya sido objeto, reúna una de las siguientes condiciones:

a. Traslado con ascenso de categoría para lo cual se reconocerá un aumento no inferior al 25%.

b. Traslado horizontal con cambio de funciones para lo cual se reconocerá un aumento no inferior al 20%.

c. Traslados diferentes a los contemplados en los dos ordinales anteriores para lo cual se reconocerá un aumento no inferior al 20%.

En estos casos cuando existan dos (2) o más trabajadores que reúnan los requisitos mínimos para el traslado, se seleccionará a quien se le facilite más el desplazamiento a la nueva ubicación.

Estos aumentos no son adicionales a los que usualmente se pagan por traslados o ascensos.

La Empresa, si el trabajador trasladado así lo solicitare, concederá a éste un préstamo para vivienda.

En estos casos se pagarán los mismos viáticos para los trabajadores de tierra de que trata la Cláusula Dieciséis y además se trasladarán los enseres domésticos normales del trabajador.

Parágrafo Primero:
Esta cláusula solo se aplicara a los trabajadores que al 1 de julio de 2005 hayan cumplido ocho (8) o más años de servicios continuos.

Los trabajadores que no tengan al 1 de julio de 2005 ocho (8) años o más de servicio con contrato de trabajo a término indefinido, y que sean trasladados de base por la compañía, recibirán durante los 6 meses siguientes a la fecha de hacerse efectivo el traslado una suma equivalente al 20% del sueldo básico, sumas que no constituyen salario para ningún efecto y se observara la reglamentación interna de la Compañía.

Parágrafo Segundo:
Lo dispuesto en la presente cláusula no aplica para Auxiliares de vuelo.

CLAUSULA 20: Gastos expedición Pasaporte
Cuando la Empresa necesite trasladar personal al exterior para hacer cursos o trabajos propios de su oficio pagará al trabajador designado el valor de la expedición de su pasaporte, y los respectivos impuestos aeroportuarios.

Parágrafo:
El presente pago no será constitutivo de Salario, ni tendrá incidencia prestacional.

CLAUSULA 21: Revalidación de Pasaporte y Licencias
La Empresa reembolsará a los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, tanto el valor de timbres de pasaportes como los gastos que demande la revalidación de sus licencias, entendiéndose como parte integrante de las mismas los certificados médicos. El reembolso correspondiente deberá efectuarse dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación, por parte del interesado, de las facturas, recibos o comprobación de tales gastos.

CLAUSULA 22: Viáticos Auxiliares de Vuelo
En los casos de pernoctadas para los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, la Empresa pagará el hotel asegurando habitación privada para cada Auxiliar de Vuelo en un lugar de primera categoría, suministrando el transporte correspondiente.

Cuando los Auxiliares de Vuelo por razones operacionales de servicio deben pernoctar fuera de su base, la Compañía los alojará en hoteles de primera categoría y siempre en habitación individual

A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa pagará a sus Auxiliares de Vuelo de acuerdo con la programación de los vuelos que se efectúen, por permanencia mayor de doce (12) horas y hasta veinticuatro (24) horas CINCUENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TRECE PESOS ($58.813). Por permanencia menor de doce (12) horas que incluya un período de descanso, TREINTA MIL OCHO PESOS ($30.008).

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

A los Auxiliares de Vuelo trasladados temporalmente fuera de su base, les reconocerá viáticos en la misma forma que lo hace a Auxiliares de Vuelo que pernocten en vuelo de itinerario.

Viáticos en el exterior:
En los casos de pernoctada, la Empresa pagará el hotel asegurando habitación privada para cada Auxiliar de Vuelo, en un lugar de primera categoría, o en su defecto, cuando la Empresa no provea el hotel, reconocerá a sus Auxiliares de Vuelo el valor pagado por éstos por concepto de habitación.

La Empresa pagará a sus Auxiliares de Vuelo, las siguientes cantidades de acuerdo con los vuelos programados y efectuados:

Por permanencia mayor de doce (12) horas y hasta veinticuatro (24) horas:
US $69.oo en Europa.
US $64.oo otros países.

Por permanencia menor de doce (12) horas que incluya un período de descanso:
US $41.oo en Europa.
US $39.oo en otros países.

Por Turn Around en vuelo de pasajeros y/o carga: US $14.oo.

Los valores anteriores se acuerdan para la vigencia de la Convención.

Estas normas se refieren a permanencia en el exterior originadas en viajes efectuados como Auxiliares de Vuelo efectivos, tripadis o pasajeros al servicio de la Empresa. En el caso de traslados temporales, se aplicarán las normas administrativas de la Compañía.

Parágrafo:
El pago de viáticos, se hará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Por ningún motivo se liquidará ni pagará una suma inferior a la programada originalmente, excepto en los siguientes casos:

a) En caso de regreso antes de llegar a su destino, sustituto o alterno, luego de haber aterrizado en territorio extranjero, se pagará solamente por permanencia real o por el descanso reglamentario, reconociéndose la suma que sea mayor.

b) Cuando la permanencia se disminuya a solicitud del Auxiliar de Vuelo.

2. Se pagará de acuerdo con la permanencia del Auxiliar de Vuelo fuera de la Base si ésta fuere mayor de la programada.

CLAUSULA 23: Traslados Temporales Auxiliares de Vuelo
En casos de traslados temporales de los Auxiliares de Vuelo Nacionales beneficiarios de la presente Convención, para prestar sus servicios en otra base diferente a su sede, o para adelantar cursos de capacitación o repaso, además de la orden de alojamiento recibirán las sumas correspondientes a los respectivos viáticos de pernoctada de acuerdo a los valores que estén vigentes. En los casos de traslados por otros motivos, éstos se regirán por las normas generales sobre viáticos para personal Administrativo. Es entendido que esta norma no tiene aplicación para Auxiliares de Vuelo Aprendices, los cuales se regirán por reglamentación especial de la Compañía.

Parágrafo:
A los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención dentro del territorio nacional a quienes por cualquier motivo les corresponde orden de hotel y no la utilicen, la Empresa le proporcionará el transporte desde el aeropuerto a su lugar de residencia o alojamiento y viceversa, así como entre el lugar de residencia o alojamiento y el sitio en donde se haya programado el curso o escuela de tierra, siempre y cuando, tal lugar de residencia o alojamiento se encuentre ubicado en el perímetro urbano de la ciudad correspondiente.

CLAUSULA 24: Ascensos Personal Tierra
La Empresa, para llenar las vacantes que se presenten en sus dependencias por cualquier concepto, ascenderá dentro de su personal a trabajadores de su categoría inmediatamente inferior, de la Sección donde se haya producido la vacante, que llenen los requisitos exigidos para el cargo, demostrado esto mediante los exámenes y certificaciones que comprueben su idoneidad.

Cuando el número de trabajadores con méritos a ser promovidos sea superior a las vacantes, la Empresa ocupará éstas sobre la base de concurso, donde se tendrá en cuenta el más alto puntaje, de acuerdo con los factores siguientes:

Exámenes 55%
Experiencia 25%
Hoja de Vida 20%

Se entiende por experiencia la antigüedad del trabajador dentro de su categoría. En las áreas donde no exista categoría la antigüedad dentro del oficio o cargo.

Cuando un trabajador se sienta lesionado por el incumplimiento de esta Cláusula, podrá solicitar en un término máximo de cinco (5) días después de comunicados los resultados, la revisión del concurso ante una Comisión compuesta por un delegado de Personal, un delegado del área donde labore el empleado y un delegado de Sintrava y/o Sinditra.

Parágrafo Primero:
En caso de que los trabajadores de la respectiva Sección no llenen los requisitos, se hará concurso con personal de otras áreas de la Empresa. Sólo después de agotados estos trámites, podrá optarse por la contratación externa.

Parágrafo Segundo:
Los requisitos de estudio secundario o universitarios que pudieren exigirse al personal que se contrate externamente, no se tendrán en cuenta para los trabajadores de la Empresa, que demuestren tener conocimiento o experiencia en las funciones del nuevo cargo al que aspiran.

Parágrafo Tercero:
Cuando en cualquier momento la Empresa necesite llenar una vacante ascendiendo a un trabajador de categoría inferior dentro de una misma actividad o especialización, a éste, después de haber pasado un período de prueba de treinta (30) días, se le hará el aumento de la diferencia existente entre su sueldo y el nivel autorizado del trabajador reemplazado. En ningún caso este aumento será inferior al 20%, a excepción del personal técnico y/o mecánico a quienes se les aplicará el escalafón correspondiente, según lo establecido en la Cláusula sobre salarios mínimos personal técnico.

Parágrafo Cuarto:
No se podrán hacer nombramientos verbales.

Parágrafo Quinto:
Procedimiento para promociones de personal técnico y/o mecánico de mantenimiento.

Para la promoción de categorías la Empresa seguirá el siguiente procedimiento:

CRITERIOS PARA ASCENSOS DEL PERSONAL TECNICO EN LA VICEPRESIDENCIA DE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO

TECNICO NIVEL 1

- Debe existir la vacante.
- Licencia TMA básica o la que aplique a futuro
- Curso actualizado de Módulo Regulatorio.
- Aprobar examen técnico con calificación mínima 70% en la escuela de formación técnica de Avianca.
- Inglés con calificación mínima del 40%, o su equivalente (Este examen debe ser asumido por el candidato, y debe presentarse con los institutos aprobados por Avianca).

TECNICO NIVEL 2

- Licencia TMA vigente o la que aplique a futuro, adicionada a un equipo de la compañía, o empresa a la cual Avianca le preste servicios.
- Experiencia en mantenimiento aeronáutico de tres (3) años como técnico licenciado.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A.

(OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 1 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 70%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 70%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

TECNICO NIVEL 3

- Licencia TMA vigente o la que aplique a futuro adicionado a dos (2) equipos de la compañía o empresa a la cual Avianca le preste servicios
- Permanencia en Nivel II de 3 años.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 2 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 75%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 75%.
Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

TECNICO NIVEL 4

- Licencia TMA vigente o la que aplique a futuro adicionado a tres equipos de la compañía o empresa a la cual Avianca le preste servicios.
- Permanencia en Nivel III de 2 años.

- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 3 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 80%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 80%.
Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

SUPERVISOR 1

- Debe existir la vacante.
- Realizar el proceso evaluativo por parte del área de selección de Talento Humano.
- Licencia TMA vigente o la que aplique a futuro adicionado a tres equipos de la compañía o empresa a la cual Avianca le preste servicios.
- Experiencia en el área de mantenimiento de aviones de 11 años.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ PARA SUPERVISORES VP. TÉCNICA:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres, Control Gestión y Talento Humano.

SUPERVISOR INGENIERO 1

- Debe existir la vacante.
- Realizar el proceso evaluativo por parte del área de selección de Talento Humano.
- Ingeniero Aeronáutico, eléctrico, electrónico, mecánico, metalúrgico, electromecánico titulado.
- Experiencia técnica de aviones de 4 años y/o en áreas administrativas de la Vp. de Ingeniería y Mantenimiento.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.
Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres y Control Gestión.

INSPECTOR I

- Debe existir la vacante
- Realizar el proceso evaluativo por parte del área de selección de Talento Humano.
- Licencia TMA vigente o la que aplique a futuro adicionado a tres equipos de la compañía o empresa a la cual Avianca le preste servicios más una especialidad TEEI, TESH (Vigente), TEMC (Vigente), TEH (Vigente).
- Experiencia en mantenimiento de aviones de once (11) años, y mínimo tres años en el nivel anterior (Técnico IV)
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Gestión Humana.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres y Control Gestión.

SUPERVISOR 2

- Deberá contar con 4 años de experiencia en el cargo Supervisor I
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres y Control Gestión y Talento Humano.

SUPERVISOR INGENIERO 2

- Deberá contar con 4 años de experiencia en el cargo Supervisor Ingeniero 1.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres y Control Gestión.

INSPECTOR II

- Deberá contar con 4 años de experiencia en el área de inspección como nivel I.
- Para el cambio a éste nivel se debe cumplir con los siguientes requisitos:

Evaluación de Desarrollo y Desempeño que será ponderada sólo si se alcanza el nivel mínimo requerido por la compañía para el cargo (80%), este requisito lo valida Talento Humano.

Para aquellos trabajadores que tienen permiso sindical permanente se tendrán en cuenta los resultados de los indicadores corporativos aplicables a Avianca S.A. (OTP, NPS y CASK EX FUEL), los cuales deberán alcanzar un resultado mínimo del 60%.

FORMACIÓN: Curso actualizado de Módulo Regulatorio, Repasos vigentes de las licencias que apliquen al nivel, Curso de Inglés simplificado.

EXAMEN: Prueba de inglés tipo 4 de la escuela técnica de Avianca, aprobada con un 85%; Examen en sistema operativo vigente (SAP) en la compañía aprobado con 85%.

Estos exámenes serán realizados en la escuela de formación técnica de Avianca

Visto bueno del Jefe/Gerente (según área que aplique) y Director del área, la cual deberá ser validada previamente por la Dirección de Talento Humano, adicionalmente, no presentar sanciones disciplinarias en los últimos seis meses, lo cual será validado en la correspondiente Hoja de Vida del Trabajador.

Vo.Bo. COMITÉ:
Concepto favorable de un comité organizado por Director de Mantenimiento, Director de Calidad, Director Talleres y Control Gestión.

Parágrafo Sexto:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 25: Ingreso de Personal
Avianca para el ingreso de personal Técnico y/o Mecánico de Mantenimiento, preferirá el personal que provenga de Institutos Tecnológicos o del SENA. Adicionalmente, les proporcionará la inducción necesaria de acuerdo con los requerimientos del cargo. Iguales condiciones se exigirán para traslados dentro de la Compañía.

Parágrafo:
En la base de Bogotá los Técnicos y/o Mecánicos con antigüedad inferior a dos (2) años en el oficio, podrán ser rotados dentro de las diferentes especialidades existentes en Mantenimiento o en Electricidad Electrónica, con el fin de permitirles adquirir la experiencia y capacitación requeridas para su ubicación definitiva al finalizar los dos (2) años.

CLAUSULA 26: Personal para reemplazos
En los casos en que la Empresa necesite disponer de Técnicos y/o Mecánicos de Mantenimiento para: Reemplazos temporales y refuerzos, en labores exclusivamente Técnicas, dentro de las diferentes bases Nacionales y protección de Vuelos, éstos serán escogidos entre el personal antes mencionado que llene los requisitos exigidos por la Aeronáutica Civil Colombiana. La Empresa establecerá un sistema de rotación que permita dar oportunidad a todos aquellos que estén capacitados para prestar dichos servicios. Cuando se requiera de reemplazos temporales y refuerzos en el exterior, la Empresa, enviará a aquellos que en su concepto estén capacitados.

CLAUSULA 27: Ubicación personal SAM
Esta cláusula desaparece Conforme el proceso jurídico de la fusión empresarial, desarrollada por Avianca S.A. mediante Escritura Pública número 1.287 de fecha 08 de octubre de 2010, otorgada en la Notaría 4ª de Barranquilla, absorbió las obligaciones adquiridas por la desaparecida SOCIEDAD AERONAUTICA DE MEDELLIN CONSOLIDADA S.A. "SAM".

CLAUSULA 28: Candidatos a Auxiliares de Vuelo.
Cuando por necesidades del servicio, la Empresa decida la contratación de nuevo personal de Auxiliares de Vuelo, se estudiarán los candidatos que presente Sintrava - Sinditra.

CAPITULO IV
JORNADAS DE TRABAJO

CLAUSULA 29: Las jornadas de trabajo en las distintas actividades de la Empresa serán las siguientes:
Turno Continuo:
En el cual la jornada de trabajo será de ocho horas (8:00), con un descanso no mayor a una (1) hora ni menor de treinta (30) minutos. Al personal que labore esta jornada y le corresponda trabajar en domingo o festivo, no se le podrá partir el turno en esos días. Esta jornada representa un total de 48 horas de servicio efectivo a la semana, en todo caso nunca será inferior a la jornada máxima legal.

Turno Ordinario y Administrativo:
En el cual la jornada de trabajo podrá ser hasta de nueve horas y treinta y seis minutos (9:36), con un descanso no inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. Esta jornada representa un total de 48 horas de servicio efectivo a la semana en todo caso nunca será inferior a la jornada máxima legal.

Turno para Comunicaciones:
Para todos los trabajadores que laboran exclusivamente en radiotelefonía, telex y pantallas de reserva, la jornada de trabajo será de seis (6) horas diarias en todo el

país. El desempeño simultáneo en una labor ocasional de muy corta duración o sin importancia no destruye el concepto de labor exclusiva.

Parágrafo Primero:
Cuando un trabajador pase de un turno a otro, su descanso no podrá ser en ningún momento inferior a diez (10) horas para empezar una nueva jornada. En consecuencia, a ningún trabajador se le podrán programar dos jornadas consecutivas.

Parágrafo Segundo:
Cuando un trabajador sea llamado por la Empresa a laborar en días de descanso, dominicales o feriados y no se programe el turno completo, ésta le reconocerá como mínimo media jornada de trabajo. No podrá fraccionarse dicha jornada.

Parágrafo Tercero:
La jornada de trabajo para el personal de Auxiliares de Vuelo e instructores de vuelo, será la determinada por la reglamentación de la Aeronáutica Civil.

Parágrafo Cuarto:
Cuando por necesidades del servicio un trabajador deba laborar más de las horas indicadas en el turno semanal, estas serán pagadas con el correspondiente recargo de ley.

Parágrafo Quinto:
Para el personal que ejecute sus labores en tierra y que por razón de la asignación de turno tenga que laborar en horario nocturno, la empresa pagara a los trabajadores el correspondiente recargo de Ley.

CLAUSULA 30: Días de Descanso Remunerado
La Empresa reconocerá como días de descanso remunerado obligatorio los siguientes: 1 y 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 y 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 y 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además los días Jueves, Viernes y Sábado Santo, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y Día del Sagrado Corazón de Jesús.

A los trabajadores que deban laborar los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, la Empresa les reconocerá un (1) día de salario básico adicional a los que legalmente les corresponde. Además en Barranquilla el lunes y martes de carnaval para el personal de tierra en proporción a su turno asignado, se le reconocerá el mismo beneficio.

La remuneración correspondiente a los días expresados, se liquidará en dinero efectivo o en tiempo compensatorio a voluntad del trabajador.

La Empresa remunerará el salario que devengue el trabajador en días festivos y domingos, sin perjuicio del día de descanso compensatorio, de acuerdo con la Ley.

Parágrafo Primero:
Mientras esté vigente la Ley 51 de 1983 se trasladarán al Lunes siguiente los días contemplados en el Inciso 2 del Artículo 1 de la citada Ley. En caso de ser derogada tal Ley quedará igualmente derogado el presente Parágrafo.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 31: Remuneración por 24 y/o 31 de Diciembre
Al personal de tierra que inicie su turno ordinario de trabajo a partir de las 6:00 p.m., los días 24 y/o 31 de Diciembre, se les remunerará tal jornada en la forma prevista para los días festivos.

CLAUSULA 32 Notificaciones para vuelos a Auxiliares de Vuelo.
Cuando se requieran notificaciones para vuelo por razón de que el Auxiliar de Vuelo se encuentre en itinerario sin asignación, solo tendrán validez tales notificaciones si se hacen hasta las 20:00 (8:00 p.m.) del día anterior.

Cuando las anteriores notificaciones se efectúen telefónicamente la Empresa hará una grabación magnetofónica probatoria de que tal notificación fue hecha

CLAUSULA 33: Asignación y Estándar de Servicio para Auxiliares de Vuelo
La Empresa, para la asignación de vuelo a los Auxiliares de Vuelo Nacionales, beneficiarios de la presente Convención, aplicará como norma, no programarlos para más de ocho (8) aterrizajes como Auxiliares de Vuelo efectivos por cada día de servicio, salvo aquellos casos en que situaciones especiales de fuerza mayor o de necesidades técnicas del servicio, así lo hagan indispensable.

Parágrafo Primero:
Para efectuar los vuelos, la Empresa se sujetará a las disposiciones del Reglamento Aeronáutico Colombiano (RAC) sobre número mínimo de Auxiliares de Vuelo a bordo.

Sin embargo, la Compañía abordará el número necesario de Auxiliares de Vuelo para cumplir con su estándar de servicio a fin de garantizar una óptima atención a los pasajeros, observando como es lógico, los principios y fundamentos de seguridad consagrados en el Reglamento Aeronáutico Colombiano (RAC).

Parágrafo Segundo:
Cuando programado para un vuelo, el Auxiliar de Vuelo deba permanecer por más de cinco (5) horas estimadas en el aeropuerto encontrándose en su base de residencia o en tránsito, será enviado a su casa u hotel, bajo el entendimiento que esta situación no interrumpe el tiempo de servicio ni impide la asignación de vuelo.

CLAUSULA 34: Asignaciones de Auxiliares de Vuelo
Se entiende por asignación el tiempo durante el cual el Auxiliar de Vuelo preste sus servicios a la Empresa, en vuelo, reserva o entrenamiento.

Parágrafo Primero:
Los Auxiliares de Vuelo que estén disfrutando de días libres, comúnmente llamados "L", no estarán obligados a asistir a las reuniones que convoque la Empresa.

Cuando la finalización de una asignación ocurra después de las 02:00 horas de un día señalado como libre, este día libre se correrá para el día siguiente.

Parágrafo Segundo:
La Empresa no hará doble asignación de vuelo a un auxiliar en el mismo día calendario si la primera de las asignaciones finalizo después de las 03:00 a.m. excepto que el Auxiliar de Vuelo lo acepte.

país. El desempeño simultáneo en una labor ocasional de muy corta duración o sin importancia no destruye el concepto de labor exclusiva.

Parágrafo Primero:
Cuando un trabajador pase de un turno a otro, su descanso no podrá ser en ningún momento inferior a diez (10) horas para empezar una nueva jornada. En consecuencia, a ningún trabajador se le podrán programar dos jornadas consecutivas.

Parágrafo Segundo:
Cuando un trabajador sea llamado por la Empresa a laborar en días de descanso, dominicales o feriados y no se programe el turno completo, ésta le reconocerá como mínimo media jornada de trabajo. No podrá fraccionarse dicha jornada.

Parágrafo Tercero:
La jornada de trabajo para el personal de Auxiliares de Vuelo e instructores de vuelo, será la determinada por la reglamentación de la Aeronáutica Civil.

Parágrafo Cuarto:
Cuando por necesidades del servicio un trabajador deba laborar más de las horas indicadas en el turno semanal, estas serán pagadas con el correspondiente recargo de ley.

Parágrafo Quinto:
Para el personal que ejecute sus labores en tierra y que por razón de la asignación de turno tenga que laborar en horario nocturno, la empresa pagara a los trabajadores el correspondiente recargo de Ley.

CLAUSULA 30: Días de Descanso Remunerado
La Empresa reconocerá como días de descanso remunerado obligatorio los siguientes: 1 y 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 y 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 y 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además los días Jueves, Viernes y Sábado Santo, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y Día del Sagrado Corazón de Jesús.

A los trabajadores que deban laborar los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, la Empresa les reconocerá un (1) día de salario básico adicional a los que legalmente les corresponde. Además en Barranquilla el lunes y martes de carnaval para el personal de tierra en proporción a su turno asignado, se le reconocerá el mismo beneficio.

La remuneración correspondiente a los días expresados, se liquidará en dinero efectivo o en tiempo compensatorio a voluntad del trabajador.

La Empresa remunerará el salario que devengue el trabajador en días festivos y domingos, sin perjuicio del día de descanso compensatorio, de acuerdo con la Ley.

Parágrafo Primero:
Mientras esté vigente la Ley 51 de 1983 se trasladarán al Lunes siguiente los días contemplados en el Inciso 2 del Artículo 1 de la citada Ley. En caso de ser derogada tal Ley quedará igualmente derogado el presente Parágrafo.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 31: Remuneración por 24 y/o 31 de Diciembre
Al personal de tierra que inicie su turno ordinario de trabajo a partir de las 6:00 p.m., los días 24 y/o 31 de Diciembre, se les remunerará tal jornada en la forma prevista para los días festivos.

CLAUSULA 32 Notificaciones para vuelos a Auxiliares de Vuelo.
Cuando se requieran notificaciones para vuelo por razón de que el Auxiliar de Vuelo se encuentre en itinerario sin asignación, solo tendrán validez tales notificaciones si se hacen hasta las 20:00 (8:00 p.m.) del día anterior.

Cuando las anteriores notificaciones se efectúen telefónicamente la Empresa hará una grabación magnetofónica probatoria de que tal notificación fue hecha

CLAUSULA 33: Asignación y Estándar de Servicio para Auxiliares de Vuelo
La Empresa, para la asignación de vuelo a los Auxiliares de Vuelo Nacionales, beneficiarios de la presente Convención, aplicará como norma, no programarlos para más de ocho (8) aterrizajes como Auxiliares de Vuelo efectivos por cada día de servicio, salvo aquellos casos en que situaciones especiales de fuerza mayor o de necesidades técnicas del servicio, así lo hagan indispensable.

Parágrafo Primero:
Para efectuar los vuelos, la Empresa se sujetará a las disposiciones del Reglamento Aeronáutico Colombiano (RAC) sobre número mínimo de Auxiliares de Vuelo a bordo.

Sin embargo, la Compañía abordará el número necesario de Auxiliares de Vuelo para cumplir con su estándar de servicio a fin de garantizar una óptima atención a los pasajeros, observando como es lógico, los principios y fundamentos de seguridad consagrados en el Reglamento Aeronáutico Colombiano (RAC).

Parágrafo Segundo:
Cuando programado para un vuelo, el Auxiliar de Vuelo deba permanecer por más de cinco (5) horas estimadas en el aeropuerto encontrándose en su base de residencia o en tránsito, será enviado a su casa u hotel, bajo el entendimiento que esta situación no interrumpe el tiempo de servicio ni impide la asignación de vuelo.

CLAUSULA 34: Asignaciones de Auxiliares de Vuelo
Se entiende por asignación el tiempo durante el cual el Auxiliar de Vuelo preste sus servicios a la Empresa, en vuelo, reserva o entrenamiento.

Parágrafo Primero:
Los Auxiliares de Vuelo que estén disfrutando de días libres, comúnmente llamados "L", no estarán obligados a asistir a las reuniones que convoque la Empresa.

Cuando la finalización de una asignación ocurra después de las 02:00 horas de un día señalado como libre, este día libre se correrá para el día siguiente.

Parágrafo Segundo:
La Empresa no hará doble asignación de vuelo a un auxiliar en el mismo día calendario si la primera de las asignaciones finalizo después de las 03:00 a.m. excepto que el Auxiliar de Vuelo lo acepte.

CLAUSULA 35: Organización servicio a bordo
La organización del servicio a bordo será de la responsabilidad y competencia del Jefe de Cabina, quien tendrá la potestad de reasignar su equipo de trabajo si no lo encuentra eficiente.

CAPITULO V
SALARIOS, PRIMAS Y BONIFICACIONES

CLAUSULA 36: Nivelación Salarial Trabajadores de Tierra:
La Empresa reconocerá exclusivamente a los trabajadores de tierra afiliados al 30 de junio de 2015 a los sindicatos SINDITRA y/o SINTRAVA, excepto el personal Técnico Despachadores, Auxiliares de Vuelo y Pilotos por una sola vez, el 1 de julio de 2015, una nivelación salarial de QUINIENTOS CINCO MIL CIENTO SESENTA Y SIETE PESOS ($505.167) sobre el salario de cada trabajador vigente al 30 de junio de 2015.

Para ser beneficiario de esta nivelación, se requiere además de estar afiliado al 30 de junio de 2015, a los sindicatos Sinditra y/o Sintrava, figurar en la relación de trabajadores a quienes se les realizó el descuento sindical para Sintrava y/o Sinditra por el Departamento de Nómina, en uno de los dos últimos meses anteriores a la fecha antes indicada.

CLAUSULA 37: Aumento Salarial
Las partes acuerdan de manera expresa que, la revisión de los ajustes salariales solicitados en el pliego de peticiones, serán adelantas en mesa de análisis conjunta, la cual será convocada por la empresa una vez se defina la política salarial al interior de la Compañía.

Todos los ingresos económicos pactados en pesos tendrán un aumento así, año 2022 un 2% (ya aplicado por la Compañía en enero de 2022), año 2023 un 2%, año 2024 un 2%, En todo caso, la Compañía se compromete a mantener la equidad respecto de las demás poblaciones de Compañía siguiendo la Política General, todo ello, bajo el principio de favorabilidad laboral.

Parágrafo: En la mesa de análisis a que hace referencia la presente cláusula, las partes avocarán el estudio del ajuste por inflación de algunos de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 38: 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 SETENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS ($73.886).

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 39: Niveles salariales personal Técnico
El sueldo individual del personal técnico y/o mecánico el 1o. de julio de 2022 será:

Técnico 1	1.777.402
Técnico 2	2.015.650
Técnico 3	2.390.591
Técnico 4	2.921.615
Técnico 5	3.394.697
Técnico 6	4.030.774

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Primero:
Es entendido que las escalas salariales anteriores serán aplicadas a todo el personal Técnico y/o Mecánico de Mantenimiento de Avianca y/o sus filiales.

Parágrafo Segundo:
Con ocasión de este nuevo escalafón queda establecida la no aplicación para este personal del parágrafo tercero de la Cláusula 26 de la Convención Colectiva 1986-1988 sobre Aumentos por Ascensos que a la letra dice: "Cuando en cualquier momento la Empresa necesite llenar una vacante ascendiendo a un trabajador de categoría inferior dentro de una misma actividad o especialización, a éste, después de haber pasado un periodo de prueba de treinta (30) días, se le hará el aumento de la diferencia existente entre su sueldo y el nivel autorizado del trabajador reemplazado. En ningún caso este aumento será inferior al 20%".

En consecuencia, en caso de ascenso se le asignará el sueldo del escalafón correspondiente al cargo que ha sido ascendido.

CLAUSULA 40: Sueldos Mínimos Personal Talleres Electroquímica y Tapicería
La Empresa reconocerá en los talleres de electroquímica y tapicería, como salarios mínimos, el 1o. de julio de 2015, los siguientes:

OPERARIO II: $ 787.889,oo
OPERARIO I: $ 929.413,oo
OPERARIO MAESTRO: $ 1.101.464,oo

CLAUSULA 41: Sueldos Mínimos Personal Talleres Pintura y Gases
La Empresa reconocerá en los Talleres de Pintura y Gases, como salario mínimo para los cargos siguientes, así:

Operario Ayudante: $613.365.oo
Operario Segundo: $ 648.228,oo
Operario Primero: $ 674.363,oo

Operario Maestro: $ 724.099,oo

CLAUSULA 42: Sueldos Personal Taller Automotriz
A partir de la firma de la presente Convención, la Empresa reconocerá para el personal de Taller Automotriz como salario mínimo, para los cargos siguientes, así:

Operario Ayudante: $613.365,oo
Operario Segundo: $ 648.228,oo
Operario Primero: $ 674.363,oo
Operario Maestro: $ 724.099,oo

CLAUSULA 43: Sueldos Mínimos Personal de Despachadores La Empresa reconocerá como salario mínimo, para los cargos siguientes, así:

Despachador 1: $ 1,904,328
Despachador 2: $ 2,337,682
Despachador 3. $ 3,273,979

Parágrafo: Las partes acuerdan que ante eventuales modificaciones futuras al escalafón, revisarán dentro de la comisión de asuntos sociales la modificación de la presente cláusula.

CLAUSULA 44: Sueldos Mínimos Personal de Auxiliares de Ingeniería
La Empresa reconocerá como salario mínimo para los cargos del personal de Auxiliares de Ingeniería los siguientes:

Auxiliar de Ingeniería I $ 1.500.473.oo
Auxiliar de Ingeniería II $ 1.494.815.oo
Auxiliar de Ingeniería III $ 1.468.154.oo

Es entendido que estos salarios mínimos se aplicarán únicamente a aquellos Auxiliares de Ingeniería cuya labor se realice para los aviones y/o talleres de soporte, y siempre que tengan licencia de la Aeronáutica Civil Colombiana.

CLAUSULA 45: Promedio Salarial de Negociadores Auxiliares de Vuelo
Avianca garantiza el pago del promedio salarial, tomados los últimos seis (6) meses de actividad como tal, a los Auxiliares de Vuelo que en los términos de la Ley sean designados para conformar la Comisión Negociadora ante Avianca durante la etapa de arreglo directo.

CLAUSULA 46: Remuneración Auxiliares de Vuelo
A partir del 1 de julio de 2022, la remuneración para los Auxiliares de vuelo, beneficiarios de la presente Convención será la siguiente:

La Empresa establece cuatro categorías en cuanto a los Auxiliares de Vuelo y su remuneración salarial incluirá el recargo nocturno, dominicales y festivos y se efectuará de la siguiente forma:

CATEGORÍA	SUELDO BASICO	HORA DE VUELO GARANTIZADA 0 - 55 $13.029 X HORA	HORA ADICIONAL 56 en Adelante $19.737
Auxiliares de Vuelo y Jefes de cabina Nacional	$910,224	$ 716,621	$ 19,737HORA
Auxiliares de Vuelo y Jefes de Cabina Internacional/ Nacional	$ 1.094.756	$ 716,621	$19,737HORA

Los Auxiliares de Vuelo y/o Supervisores (hoy Jefes de cabina) que posean al 1 de julio de 2015 un sueldo básico superior al anteriormente descrito mantendrán el que poseen antes de dicha fecha, incrementado en el 4.42%.

A partir del 1o. de julio de 2022 la Empresa pagará a los Auxiliares de Vuelo la suma de TRECE MIL VEINTINUEVE PESOS ($13.029) por cada una de las primeras cincuenta y cinco (55) horas de vuelo garantizadas. A partir de la hora cincuenta y seis (56) se pagará la suma de DIECINUEVE MIL SETECIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS ($19,737). Las partes acuerdan expresamente que los mayores valores estipulados, son imputables al pago de los recargos por horas nocturnas, los dominicales y festivos, dejando expresa constancia que estos valores incluyen los recargos por todo concepto.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Se deja expresamente establecido que las horas que se vuelan como Tripadi no serán remuneradas en razón a que su valor se incluyó dentro del sueldo básico, las horas garantizadas y la hora adicional.

Parágrafo Primero:
Se ha incorporado dentro de este concepto de "hora de vuelo garantizada" y "la hora adicional" el recargo por el trabajo nocturno, la remuneración y sobre remuneración por dominicales y festivos y horas extras, fundados en la naturaleza del servicio que presta la Empresa y los Auxiliares de Vuelo a esta, pues la actividad en tales días, es habitual en su normal funcionamiento.

Parágrafo Segundo:
Las partes acuerdan que los Auxiliares de Vuelo, por razón de la "hora de vuelo garantizada" y la "hora adicional" establecida, no se hacen acreedores al pago de remuneración por trabajo extra o suplementario.

Parágrafo Tercero:
Con base en este sistema de remuneración de la "hora de vuelo garantizada" y "la hora adicional", los Auxiliares de Vuelo dan por aceptada su obligación de laborar dominicales, festivos y las horas nocturnas.

Parágrafo Cuarto:
La Empresa reconocerá a los Auxiliares de Vuelo un mínimo de cincuenta y cinco (55) horas de vuelo al mes, siempre que durante el correspondiente mes calendario no dejen de asistir al servicio.

Parágrafo Quinto - Transitorio: INCREMENTOS DE LOS INGRESOS y ACTUALIZACIÓN DE LOS INGRESOS ECONÓMICOS (auxiliares de vuelo):

Todos los ingresos económicos pactados en pesos para tendrán un aumento así, año 2022 un 2% (ya aplicado por la Compañía en enero de 2022), año 2023 un 2%, año 2024 un 2%.

Con el fin de garantizar el poder adquisitivo del capítulo de beneficios de Tripulantes de Cabina de Pasajeros establecido en la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre SINDITRA-SINTRAVA y AVIANCA S.A., debe realizar los siguientes incrementos a todos los conceptos y beneficios económicos establecidos en pesos colombianos en la misma, los cuales serán aplicables a partir del 01 de enero de 2025, de la siguiente manera:

- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 se hará un incremento del IPC 2021 o el 2%, aplicable efectivamente el mayor valor.

- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023 se hará un incremento del IPC 2022 o el 2% aplicable efectivamente el mayor valor.

- Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 se hará un incremento del IPC 2023 o el 2% aplicable efectivamente el mayor valor.

- El incremento del IPC se calcula entre el periodo causado en los últimos 12 meses al año aplicable, certificado por el DANE.

Parágrafo Sexto: GARANTÍA INGRESOS PARA MIEMBROS DE JUNTA EN PERMISO SINDICAL PERMANENTE: AVIANCA S.A. garantiza a los tripulantes de cabina de pasajeros en permiso permanente los siguientes conceptos:

- Salario básico de la categoría.
- 55 horas garantizadas.
- Promedio mensual de horas adicionales de la categoría.
- Promedio mensual de viáticos internacionales de la categoría base BOG, liquidados a la tasa de cambio promedio del mes
- Gastos de representación de la categoría.
- Prima de Jefe de Cabina, en caso de ser aplicable.

CLAUSULA 47 : Prima Extralegal Variable:
Avianca – Sam pagara a los auxiliares de vuelo afiliados y beneficiarios de la presente Convención miembros de Sintrava y/o Sinditra, actualmente vinculados a la empresa, una prima extralegal variable sujeta a una medición mensual la cual definirá la compañía, la cual se pagara de manera semestral.

Las partes convienen expresamente que esta Prima extralegal no constituye salario para ningún efecto de acuerdo a lo previsto por el artículo 128 del C.S.T.

CLAUSULA 48: Garantía Salarial Auxiliares de Vuelo
La Empresa garantizará que ningún Auxiliar de Vuelo beneficiario de la presente Convención, podrá recibir durante un (1) año calendario unos ingresos salariales, exceptuando viáticos y horas de vuelo adicionales a las cincuenta y cinco (55) garantizadas, inferior al devengado en el año calendario inmediatamente anterior, excepto por causas de permisos no remunerados, suspensiones por sanciones disciplinarias, incapacidades, vacaciones o desvinculación.

En el evento anterior, la Empresa pagará la diferencia en un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir del momento en que se haga la reclamación.

Adicionalmente, la Empresa garantizará que al interior de una misma categoría y base de operaciones, no habrá una diferencia mayor al quince por ciento (15%) en el promedio anual (año calendario) de horas de vuelo y viáticos programados entre un Auxiliar de Vuelo o Jefe de Cabina y otro. Para el cálculo de este promedio se deberán exceptuar los permisos no remunerados, licencias de maternidad, incapacidades, vacaciones superiores a un período y cualquier otro factor similar que afecte el promedio individual.

CLAUSULA 49 Prima de vacaciones.
La Empresa reconocerá a su personal una prima de vacaciones equivalente a veinticinco (25) días de sueldo básico que devengue el trabajador en el momento de salir a disfrutarlas, prima que se pagará únicamente en dinero.

Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

El derecho a esta prima se adquiere para las vacaciones que se causen a partir del 1o. de Julio de 1986.

Para la liquidación de esta prima se tendrán en cuenta las mismas disposiciones legales existentes para el reconocimiento de vacaciones.

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

Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

El derecho a esta prima se adquiere para las vacaciones que se causen a partir del 1o. de Julio de 1986.

Para la liquidación de esta prima se tendrán en cuenta las mismas disposiciones legales existentes para el reconocimiento de vacaciones.

Parágrafo segundo – transitorio: Hasta el 31 de diciembre de 2024, la empresa AVIANCA S.A., pagará a los tripulantes de cabina de pasajeros beneficiarios de la convención colectiva una prima de vacaciones correspondiente a 15 días. Esta prima

se liquidará con base en el salario mínimo garantizado definido en la convención colectiva (básico + 55 horas garantizadas), con sus respectivos incrementos.

A partir del 1 de enero de 2025 se reanudará por parte de la empresa AVIANCA S.A. el cumplimiento de la cláusula correspondiente a la prima de vacaciones en la forma como está redactada en el texto original de la convención colectiva vigente a la fecha de la firma de la presente, con los incrementos y movilidad económica dispuesta en el presente acuerdo.

CLAUSULA 50: Liquidación primas y vacaciones Auxiliares de Vuelo
Para efectos de la liquidación de las vacaciones que se concedan en tiempo, a los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, se tomará el promedio de todo lo devengado como salario por el Auxiliar de Vuelo, en el año inmediatamente anterior a la fecha en la cual se concedan.

Para efectos de la liquidación de la prima de servicios se tomará en cuenta el promedio de todo lo devengado como salario por los Auxiliares de Vuelo en el semestre respectivo o en el período correspondiente a la prima pagada.

Para la liquidación de la prima de vacaciones y de la prima de Navidad, se tendrá en cuenta el sueldo básico garantizado, el cual estará compuesto por sueldo básico y mínimo de horas de vuelo.

CLAUSULA 51: Prima de Navidad
La Empresa reconocerá a sus trabajadores una prima de Navidad correspondiente a treinta (30) días del sueldo básico.

Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

Para la liquidación de esta prima se tendrán en cuenta los mismos períodos semestrales de tiempo de servicio de los trabajadores sobre los cuales se liquida la prima de servicios.

Para el personal que haya laborado once (11) meses del año, la prima se liquidará con base en los sueldos básicos que devengue en Noviembre 30. Esta prima se pagará el 15 de Diciembre de cada año.

Parágrafo primero – transitorio: Hasta el 31 de diciembre de 2024, la empresa AVIANCA S.A., pagará a los tripulantes de cabina de pasajeros beneficiarios de la convención colectiva una prima de navidad correspondiente a 20 días. Esta prima se liquidará con base en el salario mínimo garantizado establecido en la convención colectiva (básico + 55 horas garantizadas), con sus respectivos incrementos definido en el presente acuerdo.

A partir del 1 de enero de 2025 se reanudará por parte de la empresa AVIANCA S.A. el cumplimiento de la cláusula correspondiente a la prima de navidad en la forma como está redactada en el texto original de la convención colectiva vigente a la fecha de la firma de la presente acta, con los incrementos y movilidad económica dispuesta en el presente acuerdo.

CLAUSULA 52: Prima Ambiental o Climática
Al personal que trabaje en Barrancabermeja, Leticia, Orito y Apartadó, así como también en aquellos lugares donde las condiciones climáticas sean similares a los

sitios anotados, la Empresa le reconocerá una prima ambiental de VEINTIDÓS MIL CUATROCIENTOS NUEVE PESOS ($22.409) mensuales.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo: Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

CLAUSULA 53: Prima de Carestía
La Empresa concederá con el fin de contrarrestar el alto costo de la vida en la base de San Andrés Isla, una prima de carestía mensual consistente en el treinta (30%) del sueldo básico que devengue cada trabajador

La Empresa concederá con el fin de contrarrestar el alto costo de la vida en la base de la ciudad de Cartagena, una prima mensual, sin carácter salarial ni prestacional, de OCHENTA Y UN MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS ($81.695) a los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, que tengan por base a dicha ciudad.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

CLAUSULA 54: Prima por reemplazo temporal
La Empresa se compromete a pagar una prima mensual al trabajador que reemplace temporalmente a otro de superior categoría, equivalente al 20% del salario del trabajador reemplazante, durante el tiempo que dure el reemplazo.

Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

CLAUSULA 55: Prima de Matrimonio Personal Tierra
La Empresa pagará por una (1) sola vez una prima de matrimonio al trabajador que estando a su servicio, contraiga nupcias, consistente en la suma de CIENTO NUEVE MIL SESENTA Y SEIS PESOS ($109.066).

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Primero: Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

Parágrafo Segundo: Esta prima se consagra como una prestación social extralegal, no constitutiva de salario y sin incidencia prestacional.

CLAUSULA 56: Prima por Maternidad Personal Tierra
La Empresa concederá a todos sus trabajadores una prima de CIENTO NOVENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS ($191.461), 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 DOSCIENTOS DIECIOCHO MIL CIENTO VEINTISÉIS PESOS ($218.126).

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Este beneficio lo otorgará la Empresa a sus trabajadores, sin tener en cuenta los servicios que al respecto preste La EPS.

Igualmente concederá permiso remunerado al trabajador por tres (3) días, independientes de los días de descanso obligatorios, para atender las urgencias que demanden estas circunstancias.

Parágrafo Primero:
El personal femenino también gozará de la Prima de Maternidad de que trata la presente Cláusula, obligándose la Empresa, una vez terminada la licencia de Ley, a retornarle a su respectivo cargo.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 57: Auxilio para Gafas Personal Tierra
La Empresa pagará a los afiliados a las organizaciones sindicales SINDITRA y/o SINTRAVA un valor de $550.000 por concepto de auxilio de gafas. Dicho beneficio será reconocido una vez por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, esto siempre y cuando el trabajador allegue los documentos definidos por la Compañía. En caso de que el valor acreditado por el trabajador sea inferior al señalado previamente, será reconocido el soportado por el afiliado. A los trabajadores que por prescripción médica, les sean formulados lentes de contacto o lente ocular como medida terapéutica podrán acceder al presente beneficio.

Parágrafo primero: Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

Parágrafo segundo: La Compañía y las organizaciones sindicales SINTRAVA y SINDITRA seguirán revisando la ejecución de esta cláusula en la comisión de asuntos sociales.

Parágrafo tercero: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 58: Prima Técnica
La Empresa reconocerá a cada uno de los Técnicos y/o Mecánicos de Mantenimiento una prima técnica anual, equivalente a veintiséis (26) días de sueldo básico con los siguientes requisitos:

a. El beneficiario debe poseer licencia de Aerocivil para equipos que opere la Compañía exceptuando la TAY.

b. Durante el año inmediatamente anterior, el beneficiario debió desarrollar labores directamente en los aviones o en talleres, en trabajos de soporte, salvo impedimentos de carácter sindical.

c. Es prestación social extralegal que no constituye salario.

d. Para poder cobrar la prima correspondiente, el beneficiario deberá presentar la licencia ante la Dirección de Mantenimiento correspondiente, con una antelación no inferior a treinta (30) días antes de la finalización del respectivo año, teniendo como base el 1o. de Junio de cada año.

e. La Empresa reconocerá esta prima a partir del 1o. de Julio de 1.988 a los Técnicos y/o Mecánicos que poseen licencia de Aerocivil actualizada o no.

f. La Empresa reglamentará lo concerniente al pago de esta prestación.

Parágrafo Primero:
La Empresa reconocerá a los trabajadores Técnicos y/o Mecánicos de especialidades que requieran licencia de la Aerocivil y no la tengan pero que tuvieren una experiencia superior a cinco (5) años en el cargo, una prima técnica anual equivalente a trece (13) días de sueldo básico, siempre dentro de los requisitos generales de esta Cláusula y que sean aplicables a este Parágrafo.

Parágrafo Segundo:
Igualmente, en los mismos términos, la Empresa reconocerá una prima técnica anual equivalente a trece (13) días de sueldo básico a los trabajadores Técnicos y/o Mecánicos que tengan una experiencia superior a cinco (5) años en el cargo y que presten sus servicios en los Talleres de Soldadura y Maquinaria.

CLAUSULA59: Prima para Obtención Licencias
La Empresa pagará a sus Técnicos y/o Mecánicos de Mantenimiento por cada licencia y por las adiciones, para equipos que opere la Compañía, las siguientes sumas:

a. Licencias de la Aeronáutica Civil de Colombia: $73.968,oo para el primer año.
b. Licencia de la F.A.A. (Federal Aviation Administration):$137.465,oo para el primer año.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Primero:
Para la adquisición de las Licencias Técnicas expedidas por la F.A.A. y la Aerocivil, la Empresa proporcionará la capacitación necesaria y reglamentará lo concerniente al tiempo y facilidades para la presentación de los exámenes de la Licencia de la F.A.A.

Parágrafo Segundo:
Al personal de Despachadores de Operaciones de Aeronaves, la Compañía le reconocerá la suma de VEINTINUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHO PESOS ($29.408,oo) por la obtención de su correspondiente licencia básica. Cuando en los casos anteriores el trabajador deba trasladarse de un lugar a otro del país, la Empresa reconocerá a éste, permiso remunerado, pasajes y viáticos hasta por tres (3) días.

CLAUSULA 60: Prima de Jefes de Cabina
La Empresa reconocerá a sus Jefes de Cabina beneficiarios de la presente Convención las siguientes primas mensuales a partir del 1° de julio de 2015:

Jefes de Cabina Nacionales: $ 445.917.
Jefes de Cabina Internacionales/Nacional: $ 535.264

Esta prima también será pagada a las personas que al 1° de noviembre de 2003 ostenten las categorías de Supervisores Nacionales y Supervisores Internacionales (hoy Jefes de Cabina).

Los valores anteriores no serán constitutivos de salario ni tendrán incidencia prestacional alguna.

Parágrafo:
Cuando un Auxiliar de Vuelo beneficiario de la presente Convención sea asignado por la Empresa para desempeñar ocasionalmente funciones de Jefe de Cabina, recibirá una bonificación adicional no constitutiva de salario ni generadora de incidencia prestacional alguna de $5.574 o $6.690 por hora de vuelo según se trate de vuelos nacionales o internacionales, respectivamente.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 61: Bonificaciones por antigüedad
La Empresa concederá a sus trabajadores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicios continuos, por una sola vez las siguientes concesiones y bonificaciones especiales:

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.

8) Por cuarenta (40) 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 Primero:
Cuando un trabajador renuncie, sea retirado sin justa causa o por o pensión, la Empresa le reconocerá el respectivo beneficio en forma proporcional al tiempo transcurrido en el mencionado lustro.

Parágrafo Segundo:
Los trabajadores con derecho a tiquetes podrán obtenerlos durante los tres (3) años siguientes a su retiro mediante solicitud a la Empresa, como también transferirlos a familiares que dependan de él y que estén contemplados dentro de las reglamentaciones vigentes.,

Parágrafo Tercero:
Los beneficios de que trata esta cláusula no son constitutivos de salario, ni tienen incidencia prestacional.

CLAUSULA 62: Comisiones sobre Ventas a Bordo
Avianca reconocerá a los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención a quienes les corresponda una comisión sobre las ventas de artículos que realicen a bordo de sus aeronaves, un porcentaje que será acordado con Avianca.

Las comisiones se cancelaran dentro del mes siguiente a aquel en el cual se haya efectuado la consignación del valor de las ventas realizadas y no serán constitutivos de salario y ni tendrán efecto prestacional alguno.

CLAUSULA 63: Incidencia prestacional del Salario en especie para Auxiliares de Vuelo
La incidencia prestacional del Salario en Especie equivaldrá al diez por ciento (10%) de los correspondientes gastos de representación, porcentaje que tendrá que tomarse en cuenta para liquidar prestaciones sociales legales.

CAPITULO VI
CAPACITACION

CLAUSULA 64: Fondo Educativo para Trabajadores
La Empresa constituirá un fondo especial de CINCUENTA Y OCHO MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCO PESOS ($58.959.205) para el primer año de vigencia de esta Convención, para estudios universitarios, de carreras intermedias y bachillerato que cursen los trabajadores al servicio de la Empresa.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios

por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

De la misma manera establecerá turnos adecuados para facilitar la asistencia de este personal a los diferentes planteles de educación.

Para la reglamentación de este fondo se creará una Junta Paritaria integrada por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) de las Organizaciones Sindicales Sintrava/Sinditra, junta que tendrá el carácter de permanente.

CLAUSULA 65: Auxilio Educativo para Trabajadores
La Empresa reconocerá a todos sus trabajadores de tierra con Contrato a término fijo o indefinido , un auxilio educativo, correspondiente a quince (15) días de salario básico, el cual será pagado en la primera quincena del mes de febrero.

Este auxilio no es constitutivo de salario ni tiene incidencia prestacional.

CLAUSULA 66: Estudio hijos trabajadores fallecidos
En caso de que un trabajador fallezca al servicio de la Empresa y deje hijos cursando estudios de primaria, secundaria, carreras intermedias aprobadas por el Icfes o Universidad, la Empresa costeará las matrículas y pensiones correspondientes hasta la terminación de los estudios de carreras intermedias o universidad. La Empresa y los Sindicatos reglamentarán lo concerniente a la prestación de este servicio.

CLAUSULA 67: Facilidades para Cursos de Capacitación
La Empresa dará a sus trabajadores las facilidades necesarias para adelantar cursos de capacitación. De la misma manera, al personal no catalogado como técnico, por intermedio del SENA, les dará cursos de capacitación para que el mismo mejore sus conocimientos y pueda aprovechar las oportunidades de progreso que le ofrece la Empresa. Igualmente patrocinará a los hijos y hermanos de los trabajadores que deseen estudiar en el SENA, y para tal efecto se entenderá con los Sindicatos.

CLAUSULA 68: Escuelas Técnicas
La Empresa mantendrá las Escuelas de Preparación Técnica para el Personal de Mantenimiento en Barranquilla y Bogotá con el objeto de procurar que a dichos planteles pueda asistir el mayor número de trabajadores de estas dependencias y para tal fin estudiará con los Sindicatos, la reglamentación de estos establecimientos.

De la misma manera, la Empresa se compromete a dictar cursos periódicos de capacitación al personal de Mantenimiento, en las distintas bases.

Parágrafo Primero:
La Empresa facilitará la rotación de su personal en los distintos tipos de aviones en la medida de sus posibilidades y programas de desarrollo y operación. Al personal que no esté familiarizado con determinado tipo de avión, se le someterá a un entrenamiento intensivo y en horas hábiles dentro del turno que se encuentre laborando el trabajador para un mayor conocimiento de su especialidad.

Parágrafo Segundo:
La Empresa hará cursos de especialización al personal técnico de mantenimiento, en sus respectivas bases. Cuando los dicte en el extranjero, enviará a dichos cursos personal que labore directamente en las aeronaves.

Parágrafo Tercero:

La Empresa enviará periódicamente personal técnico de mantenimiento a reparaciones mayores en Barranquilla, con el objeto de que el mismo amplíe sus conocimientos y mejore su tecnificación sobre esta clase de trabajo.

Parágrafo Cuarto:
La Empresa continuará proporcionando instrucción técnica para la obtención de licencias y promociones de categoría al personal técnico, hasta la adquisición de las mencionadas licencias, en horas hábiles y dentro del turno que se encuentre laborando el trabajador.

Parágrafo Quinto:
La Empresa dictará a los despachadores de operaciones de aeronaves un curso anual de capacitación, con el objeto de facilitarles la obtención o las adiciones a su respectiva licencia.

Parágrafo Sexto:
La Empresa contratará los servicios de profesores de Inglés en las ciudades de Barranquilla, Santa Marta, Bogotá, Cali, Medellín, Bucaramanga, Montería, Pasto, Cartagena, Cúcuta, Pereira y San Andrés, para dar lecciones de ese idioma por lo menos tres (3) veces por semana al personal que quiera asistir a ellas.

La Empresa y los Sindicatos 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 conquista. En las restantes bases del país, la Empresa, a solicitud del Sindicato, estudiará las necesidades que existan sobre tales cursos y procederá si es el caso, a dictarlos.

CLAUSULA 69: Cursos de Capacitación Técnica
La Empresa se compromete a dar a cada uno de sus técnicos y/o mecánicos, por lo menos una vez al año, un curso de capacitación técnica.

CLAUSULA 70: Cursos Inglés
La Empresa contratará los servicios de profesores de Inglés o de institutos especializados en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Cali y Medellín para dar lecciones de ese idioma por lo menos tres (3) veces por semana al personal técnico y/o mecánico que quiera asistir a ellas.

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. En las restantes bases del país la Empresa y el Sindicato estudiarán las necesidades que existan sobre tales cursos y procederá si es el caso a ordenarlos.

CLAUSULA 71: Cursos de Capacitación
La Empresa mantendrá las escuelas de capacitación en Bogotá y Barranquilla para dictar cursos de capacitación técnica. Estos cursos podrán dictarse en las diferentes bases en lugares adecuados. Los Técnicos y/o Mecánicos de Mantenimiento asistirán por lo menos a un curso de su especialidad.

En aquellos casos en que la(s) Escuela(s) programe(n) cursos adicionales de diferente especialidad, se establecerá un sistema de rotación que permita dar oportunidad al mayor número de alumnos.

CLAUSULA 72: Facilidades para Estudios

A partir de la firma de la presente Convención, en lo referente a las facilidades para adelantar estudios universitarios, carreras intermedias o bachillerato en planteles reconocidos oficialmente, la Empresa asignará a sus técnicos y/o mecánicos de Mantenimiento, afiliados al Sindicato, de conformidad con la Ley, el turno adecuado dentro de los existentes en Mantenimiento.

CLAUSULA 73: Inspectores Aerocivil
A partir de la vigencia de la presente Convención, Avianca se compromete a solicitar a la Aerocivil, el envío de dos (2) Inspectores a la Ciudad de Barranquilla para calificación del personal técnico y/o mecánico para expedición de licencias. Es entendido que se solicitará que se efectúen cuatro (4) visitas al año y que cada visita se prolongue por el tiempo necesario.

CLAUSULA 74: Capacitación en Reparaciones Mayores
Cuando se trate de trabajos o reparaciones mayores, la Empresa desplazará hacia el sitio respectivo, a los técnicos y/o mecánicos que trabajando en estos servicios reciban beneficio de capacitación técnica, buscando una rotación justa y equitativa, de acuerdo con los trabajos que se desarrollen.

CLAUSULA 75: Capacitación Auxiliares de Vuelo
La Empresa se obliga a capacitar al personal de Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, en las Escuelas de Capacitación existentes en la base de El Dorado, en cuanto se refiere a manejo de equipos de emergencia y servicio a bordo y enseñanza de idiomas, que se requieren para el cabal desempeño de sus funciones. La Empresa organizará cursos teniendo en cuenta los itinerarios operacionales.

CAPITULO VII

SALUD

CLAUSULA 76: Suministro de Drogas, Atención Médica Personal Tierra
En aquellos lugares donde existen EPS y se demuestre que el tratamiento prestado por la EPS a los trabajadores no ha dado los resultados requeridos, la Empresa los llevará al estudio de los médicos a su servicio, quienes en un término no mayor de seis (6) días darán el dictamen del caso, con base en el cual la Empresa solicitará y vigilará un tratamiento adecuado por parte de la EPS.

La Empresa y las Organizaciones Sindicales vigilarán que los servicios médicos prestados por la EPS sean eficientes. En los casos en que las drogas prescritas por la EPS no sean suministradas por dicha entidad, la Empresa las suministrará con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a. Que la droga formulada figure dentro del listado o formulario de drogas de la EPS.

b. Que se hagan por parte del trabajador las gestiones necesarias para la consecución de éstas ante la EPS. Para comprobar tal circunstancia la fórmula oficial debe traer sello de "Pendiente" o "Agotado" en la fecha en que se haga la solicitud a la Empresa.

Parágrafo Primero:
Para los trabajadores sometidos a tratamiento ambulatorio, cuando la EPS no suministre la droga, la Empresa la suministrará siempre y cuando el trabajador cumpla con los apartes a. y b. de esta cláusula.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 77: Póliza de Seguros Médicos Personal Tierra
En los lugares donde la EPS no haya asumido el seguro médico familiar, se escogerá una póliza de seguros médicos que cubra la salud del cónyuge o compañero (a) permanente e hijos debidamente registrados. Para los trabajadores solteros sin compañero(a) registrado(a), cubre padres y hermanos menores de edad que estén a cargo del trabajador y debidamente registrados.

La Empresa cubrirá durante la vigencia de la presente Convención TRECE MIL CUATROCIENTOS VEINTISEIS PESOS ($13.426.oo) del valor de la prima, y el trabajador un mínimo de DOS MIL QUINIENTOS UN PESOS ($2.501.oo); esto para el personal de tierra.

La Empresa no asume responsabilidad alguna frente a sus trabajadores, los familiares de éstos y la Compañía de Seguros Médicos por la ejecución y desarrollo del contrato, quedando su obligación limitada al pago de las cuentas para atender la póliza.

Parágrafo Primero:
Si las EPS asumen la prestación en forma total o parcial de los servicios cubiertos por la póliza colectiva a que se refiere esta cláusula o por el contrato médico para familiares, suscrito entre la EPS y la Empresa, ésta y las Organizaciones Sindicales acordarán un sistema que evite la duplicación del servicio, así como un doble gravamen.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 78: Exámenes y Atención Médica Personal Tierra
Complementariamente a los servicios que presta la EPS, la Empresa se compromete a contratar para sus trabajadores que laboren en los Aeropuertos, médicos especializados en medicina de aviación. Para tal efecto, llevará los especialistas a las bases donde no los hubiere o a los trabajadores a los lugares donde éstos operen.

Este servicio será vigilado conjuntamente por las Organizaciones Sindicales y por la Empresa, con el fin de que se hagan exámenes o tratamientos médicos periódicos a los trabajadores, que en ningún caso, serán inferiores a uno cada doce (12) meses.

Parágrafo Primero:
Complementariamente a los servicios que preste la EPS, la Empresa contratará médicos especialistas para hacer exámenes a los trabajadores que laboran directamente en las aeronaves, los que en ningún caso serán inferiores a uno por cada año, incluyendo una fluoroscopia. Este servicio será vigilado por la Empresa y el Sindicato. Para los trabajadores de talleres de soporte se dará el mismo manejo.

Parágrafo Segundo:
En caso de resultar afectado el trabajador física o sicológicamente, ocasionado por el ruido, gases, fibra de vidrio y demás agentes nocivos, la Empresa, siempre que las condiciones así lo permitan, lo trasladará a un lugar adecuado.

Parágrafo Tercero:

La Empresa y el Sindicato vigilarán que los servicios que las EPS presten a los técnicos y/o mecánicos de Mantenimiento, sean adecuados.

Parágrafo Cuarto:
La Empresa continuará gestionando el dispensario de una EPS en el Aeropuerto José María Córdova.

Parágrafo Quinto:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 79: Enfermedades Profesionales
La Empresa, además de las enfermedades profesionales de las cuales trata el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocerá como tal al personal de los aeropuertos que esté expuesto al ruido de los aviones, por su trabajo en contacto con las aeronaves, a otras personas del área de mantenimiento que estén expuestas al ruido en el sitio de trabajo en niveles superiores a los límites permisibles por las disposiciones legales y a los que laboren en Estructuras con pistolas neumáticas "la pérdida de la capacidad auditiva". Así mismo, para el personal que labore en los Aeropuertos en funciones específicas de cargue y descargue de aviones, Estibadores, Cuadrilleros de Operaciones y Ayudantes de Camión, el personal de Correo Aéreo que cumpla labores de cargue y descargue, así como el personal de Mantenimiento exceptuando el personal de esta área que labore en oficinas, se les reconocerá como enfermedad profesional la secuela de la hernia del disco intervertebral.

CLAUSULA 80: Primeros Auxilios Personal Tierra
En todos los Aeropuertos del país la Empresa mantendrá botiquines de emergencia. En el Aeropuerto de Soledad mantendrá los servicios de un enfermero en servicio diurno y nocturno y en los Aeropuertos de El dorado y Cali mantendrá los servicios de un enfermero nocturno. Además en los Aeropuertos de Soledad y El dorado, se mantendrán ambulancias con especificaciones mínimas requeridas para el traslado urgente de trabajadores enfermos o accidentados a los centros de salud para qué se les preste la atención requerida. En todas sus instalaciones y oficinas, en caso de enfermedad grave o accidente, la Empresa suministrará el transporte inmediato y adecuado hasta el centro de salud más cercano.

6 A partir de la firma de la presente Convención la Empresa gestionará con el Departamento Administrativo de Aeronáutica Civil o una EPS, la consecución de una ambulancia para el aeropuerto José María Córdova de Medellín.

Parágrafo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 81: Servicio Médico Personal no Afiliado a EPS Personal Tierra
Avianca mantendrá y perfeccionará el servicio médico con profesionales de reconocida competencia, para que presten atención médica, clínica y quirúrgica a todos los trabajadores de la Empresa no afiliados a una EPS; para el efecto celebrará contratos con clínicas de eficiencia reconocida para atención del personal, siendo entendido que los gastos por conceptos de intervenciones quirúrgicas, hospitalarias y suministro de drogas serán en su totalidad por cuenta de la Compañía.

Parágrafo Primero:

La Empresa y el Sindicato vigilarán la eficaz prestación de estos servicios y si se demostrare desmejora en la calidad de los mismos, se procederá a cambiar el respectivo profesional o clínica.

Parágrafo Segundo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 82: Auxilio De Salud Personal Tierra
La Compañía otorgará a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo, un auxilio mensual de salud para los trabajadores de tierra beneficiarios de la presente convención afiliados a los sindicatos SINDITRA Y/O SINTRAVA.

El pago de este auxilio se adelantará teniendo en cuenta el salario básico para el personal de tierra, de la siguiente manera:

Salario Básico inferior a 2 SMLMV	$159.514
Salario Básico mayor a 2 y menor que 5 SMLMV	$131.363
Salario Básico mayor a 5 SMLMV	$ 56.301

Parágrafo Primero: La presente cláusula no aplica para los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente convención.

Parágrafo Segundo: Esta suma no constituye salario, ni tendrá incidencia prestacional alguna.

Parágrafo tercero: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 83: Incapacidades Auxiliares de Vuelo

En caso de incapacidad temporal de Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, la Empresa pagará el salario promedio mensual devengado por el Auxiliar de Vuelo en el año inmediatamente anterior a la iniciación de dicha incapacidad. A las Auxiliares de Vuelo en período de gestación, que por esta razón son reubicadas temporalmente en su labor habitual durante este período, se les extenderá este beneficio, reconociendo en este caso, durante el período de reubicación o incapacidad por gestación y maternidad, el 80% del promedio mensual de los viáticos.

A partir del 1 de julio de 2005 la Empresa le reconocerá a las Auxiliares de Vuelo en periodo de gestación reubicadas temporalmente, por esta razón y durante este periodo, vales para almorzar o un auxilio en cuantía semejante a lo que le cuesta este beneficio por persona en Bogotá.

CLAUSULA 84: Auxilio odontológico personal tierra.

La empresa otorga una póliza odontológica para los trabajadores, todo ello de conformidad con las estipulaciones de las respectivas pólizas.

Parágrafo primero: Las partes acuerdan que el trabajador podrá libre y voluntariamente optar por no acceder a este beneficio y en su lugar solicitar el reconocimiento de un bono no salarial de $800.000 por concepto de auxilio odontológico. Dicho beneficio será reconocido una vez por cada año de vigencia de la Convención Colectiva, esto siempre y cuando el trabajador allegue los documentos definidos por la Compañía. En caso de que el valor acreditado por el trabajador sea inferior al señalado previamente será reconocido el soportado por el afiliado.

En todo caso estos beneficios son excluyentes y por tanto el trabajador solo podrá acceder a uno de ellos por año de vigencia de la Convención Colectiva de trabajo. Para definir la aplicación de este beneficio el trabajador deberá informar a la Compañía al 31 de diciembre del año calendario respectivo su decisión.

Parágrafo segundo: La Compañía y el sindicato, conformaran un comité compuesto por dos miembros de las organizaciones sindicales (Sintrava y/o Sinditra) y representantes de la Empresa, para la evaluación de la aplicación del presente beneficio. En cualquier momento este comité podrá solicitar información adicional al trabajador.

Si el trabajador así lo solicitare, la Empresa hará a éste un préstamo por el valor restante, en las condiciones de pago acostumbradas.

La Empresa, además, continuará con la práctica actual de otorgar préstamos para los casos de calamidad doméstica comprobada, considerando para ello el salario básico garantizado, comprendido por sueldo básico, prima F.A.A., prima de antigüedad, horas mínimas mensuales, mínimo de horas nocturnas y prevuelos garantizados.

Parágrafo tercero: Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

Parágrafo cuarto: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 85: Enfermedades Específicas Personal Tierra

Tratándose de enfermedades específicas, no crónicas, cuyos alcances son por naturaleza imprevisibles, la Empresa suministrará por el término necesario, sin pasar de doscientos diez (210) días, servicios médicos, drogas y hospitalización cuando en concepto médico éste se considere necesario, excepto en el caso T.B.C. en que se aplicará tanto esta Convención como las normas legales especiales que rigen sobre el particular.

En caso de T.B.C., la Empresa dará al trabajador un auxilio para alimentación del 60% de su sueldo básico, mientras esté en tratamiento y no se encuentre hospitalizado hasta por un período no mayor de quince (15) meses. Se entiende que este auxilio no constituye salario.

Parágrafo:

Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 86: Revalidación de Carné de Salud Personal Tierra

La Empresa pagará a sus trabajadores los gastos que ocasione la revalidación del Carné de Salud que exigen las autoridades del ramo.

Parágrafo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 87: Atención en Accidente o Enfermedad Profesional Personal Tierra
Cuando un trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional que lo inutilice total o parcialmente para seguir desempeñando su labor normal, la Empresa y el Sindicato estudiarán conjuntamente las medidas más adecuadas para solucionar el caso. Así mismo, cuando un trabajador pierda total o parcialmente los miembros superiores o inferiores, la Empresa costeará el valor de los elementos ortopédicos necesarios y el tratamiento requerido para que aquel recupere su capacidad funcional, manteniéndolo a su servicio sin desmejora económica.

Parágrafo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 88: Auxilio por Enfermedad no Profesional
En caso de enfermedad no profesional, la Empresa pagará a sus trabajadores un auxilio de enfermedad hasta por doscientos diez (210) días de incapacidad comprobada, correspondiente al ciento por ciento (100%) de su sueldo básico.

Parágrafo Primero:
La Empresa pagará a sus trabajadores inscritos en la EPS, el salario completo durante los primeros tres (3) días de incapacidad. Es entendido que estos pagos sólo los hará la Empresa mientras la EPS no los haga.

Parágrafo Segundo:
El tiempo que dure el trabajador incapacitado no podrá descontarse de las prestaciones sociales.

Parágrafo Tercero:
Durante el lapso anterior, la Empresa no podrá aplicar el Decreto Ley 2351 de 1.965 Artículo 7 Numeral 15.

Parágrafo Cuarto:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 89: Licencia y Auxilio por Maternidad Personal Tierra
A las trabajadoras que resulten embarazadas la Empresa le reconocerá dentro de los treinta (30) días anteriores al parto, cumplido el período de Licencia legal, una licencia extralegal denominada de Pre-parto o Post-parto de dos (2) semanas. De la misma manera dará un auxilio de Lactancia, no constitutivo de salario, equivalente al 15% del sueldo básico que devengue la trabajadora en el momento del parto, durante los tres (3) meses siguientes al parto.

Parágrafo:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 90: Bonificación Por Perdida De Licencia.(ASA)
AVIANCA reconocerá a sus auxiliares de vuelo **beneficiarios de la presente Convención** en caso de pérdida de licencia por motivos médicos, declarada por la autoridad competente la siguiente bonificación no constitutiva de salario y sin efecto prestacional alguno:

a) Con antigüedad menor de cinco (5) años:
Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la pérdida de la licencia de auxiliar de vuelo (ASA)

b) Con antigüedad de cinco (5) años y menos de diez (10) años:
Veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la pérdida de la licencia de auxiliar de vuelo (ASA).

c) Con antigüedad de diez (10) años y menos de veinte (20) años:
Treinta y cinco (35) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la pérdida de la licencia de auxiliar de vuelo (ASA).

d) Con antigüedad de veinte (20) años o superior:
Cuarenta y cinco (45) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la pérdida de la licencia de auxiliar de vuelo (ASA)

CLAUSULA 91: Licencia de Maternidad Auxiliares de Vuelo
El descanso remunerado previsto por el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, empezará para los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención quince (15) días antes de la fecha probable del parto.

CLAUSULA 92: Póliza De Medicina Prepagada Para Auxiliares De Vuelo.
La Compañía otorgara a partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo un auxilio para la póliza de Medicina Prepagada para los Auxiliares de vuelo beneficiarios de la presente Convención y a tres (3) miembros más de su familia (cónyuge, hijos y/o padres), para lo cual la empresa aportará el 40% del valor de la prima sin que el valor individual supere los TREINTA Y OCHO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS M/CTE ($38.757.00). del valor mensual de la prima.

Este beneficio se otorga a cambio de las cláusulas relacionadas con salud e incapacidades, en particular las siguientes: "55, Prima de Matrimonio", "56, Prima de maternidad"," 57, Auxilio de Gafas", "76, Suministro de Drogas, Atención Medica", "77, Póliza de Seguros Médicos"," 78, Exámenes y Atención Medica"," 80 Primeros Auxilios", "84 Servicio Médico personal no afiliado a EPS"," 87 Enfermedades Profesionales Auxiliares de Vuelo", "88 Atención Medica y Odontológica personal no afiliado a EPS", "85 Enfermedades específicas"," 86 Revalidación del Carné de Salud", "87 Atención en Accidente de Enfermedad Profesional"," 88 Auxilio por Enfermedad no Profesional"," 89 Licencia y Auxilio por maternidad para los auxiliares de vuelo". Las cláusulas citadas anteriormente no se aplicaran a los auxiliares de vuelo.

El Auxiliar de vuelo beneficiario de la presente convención deberá acreditar que cuenta con una póliza de medicina prepagada con cobertura al grupo familiar incluido él y cumpliendo con la reglamentación interna de la compañía para este efecto.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios

por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 93: Póliza de Medicina Prepagada Personal Tierra

La Compañía otorgará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo convencional, una Póliza de Medicina Prepagada y/o Póliza de Salud y/o Plan Complementario, para cada trabajador y tres (3) miembros de su grupo familiar, (cónyuge, hijos y/o padres), para lo cual la empresa aportará el 40% del valor de la prima sin que el valor individual supere los CUARENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS M/CTE (47.653). del valor mensual de la prima.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

El trabajador beneficiario de la presente convención deberá acreditar que cuenta con una póliza de medicina prepagada y/o plan de salud y/o plan complementario con cobertura al grupo familiar incluido él, y cumpliendo con la reglamentación interna de la compañía para este efecto.

Parágrafo Primero:
La presente cláusula no aplica para los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente convención.

Parágrafo Segundo:
Esta suma no constituye salario, ni tendrá incidencia prestacional alguna.

CAPITULO VIII
PRESTAMOS A EMPLEADOS

CLAUSULA 94: Fondo de Vivienda
La Empresa continuará, como lo ha venido haciendo, otorgando préstamos al personal sindicalizado Sintrava/ Sinditra y/o beneficiario de esta convención, para la adquisición, ampliación, pago de hipoteca y reparación de vivienda a aquellos trabajadores casados o cabeza de familia.

Para este efecto, la Empresa mantendrá el fondo, el cual se fija hasta la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MILLONES CIENTO NUEVE MIL SETENTA Y SIETE PESOS ($2.459.109.077)

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Se excluyen los Ingenieros de Vuelo.

1) Finalidad del Fondo:

a) Compra de inmueble para vivienda
b) Construcción de Vivienda en lote de propiedad del trabajador o de su cónyuge o padres si es soltero.
c) Adquisición del lote.
d) Liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre vivienda de su propiedad, o su cónyuge o padres si es soltero.
e) Remodelación, reparación, ampliación.
f) Cambio de Vivienda.

2) Requisitos del Préstamo:
Para ser beneficiario del préstamo de vivienda se requiere:

a) Antigüedad 5 años.
b) No poseer el solicitante o su cónyuge o padres si es soltero casa de habitación, salvo que se trate de préstamos a que se refieren los literales d, e, f, del numeral 1).

3) Factores de Otorgamiento:
Los préstamos de vivienda se concederán con base en el puntaje que resulte de los siguientes factores:

a) Diez puntos por cada año de trabajo continuo o discontinuo en Avianca o sus Filiales.
b) Pignoración del 25% de las primas legales: 20 puntos.
c) Para efectos de préstamos de vivienda al personal técnico y/o Mecánico de Mantenimiento, se les reconocerán cinco (5) puntos por cada licencia aeronáutica, para efectos del puntaje final contemplado en las reglamentaciones vigentes. Se excluye la licencia TAY, que no requiere condición especial para su obtención.

4) Cuantía del Préstamo:

a) El monto de los préstamos para reparación, adquisición de lote, cambio de vivienda y liberación de gravámenes hipotecarios, será hasta de 40 salarios mínimos.
b) Para compra de inmuebles para Vivienda y Construcción, el monto del préstamo será de 80 salarios mínimos. Si el costo del inmueble para vivienda o construcción es inferior a este valor, el préstamo será por dicha suma.

5) Adjudicación:
Dentro de los tres primeros meses de cada semestre de vigencia de la Convención se analizarán las solicitudes presentadas y se harán las adjudicaciones, de acuerdo al mayor puntaje obtenido y en forma descendente. Se establecerá una Comisión conjunta entre la Empresa y Sintrava y Sinditra para el análisis anterior.

6) Plazo de Pago:
Estos préstamos serán pagaderos en un plazo máximo de 10 años.

7) Condiciones de los Préstamos:
Los préstamos se otorgarán dentro de las siguientes condiciones:

a) Se cobrará un interés efectivo anual sobre saldos del DTF + 3 (DTF más tres puntos), sin que este sea mayor al 14%.
b) Los préstamos se garantizarán con la firma de un pagaré por parte del trabajador y dos fiadores. En el evento que no le sea posible al trabajador la obtención de los respectivos fiadores, se compromete a presentar a favor de Avianca una Póliza de Cumplimiento que cubra la totalidad del préstamo otorgado por la Empresa.

c) Se harán abonos mediante cuotas mensuales provenientes por lo menos del 12.5% del salario y el 25% de las primas legales.
d) Abonos semestrales extraordinarios provenientes de la prima legal, debidamente autorizados por el beneficiario del crédito.
e) Abonos trimestrales del 100% de las cesantías.

CLAUSULA 95: Préstamos de Calamidad Doméstica y Ordinario
Para los casos de calamidad doméstica del trabajador debidamente comprobada, como por ejemplo: maternidad, intervenciones quirúrgicas, tratamiento odontológico del cónyuge y servicios médicos que se presten a los familiares que dependan total o parcialmente del trabajador, inminente lanzamiento de la vivienda o pérdida de la misma por siniestro, muerte de un familiar que dependa total o parcialmente del trabajador, robo de los enseres personales, tendrán derecho a préstamo todos los trabajadores que hayan cumplido satisfactoriamente su período de prueba así:

Hasta un (1) año de servicio, por vía de excepción y previo estudio de la División de Personal o de la Gerencia Regional, de las razones para el préstamo, se prestara un (1) mes de sueldo para pagarse en un período no superior a doce (12) meses.

Para trabajadores de más de un (1) año de servicio, tres (3) sueldos pagaderos en un plazo hasta de treinta y seis (36) meses.

Dentro del cupo máximo de préstamo de tres (3) meses de sueldo, la Empresa hará a cada uno de sus trabajadores que lo soliciten, préstamos ordinarios por otras necesidades, debidamente justificadas, por un monto equivalente a dos (2) meses de sueldo, pagaderos en veinticuatro (24) meses. Para acceder a un nuevo préstamo ordinario, se requerirá que el trabajador hubiere cancelado la totalidad del préstamo ordinario anterior.

Estos préstamos se harán en la base donde el trabajador preste sus servicios, en un término no mayor de cuarenta y ocho (48) horas después de recibida la documentación pertinente.

Parágrafo:
La Empresa exigirá para efectuar préstamos por calamidad doméstica, dos (2) fiadores solidarios, o en su defecto, las garantías que fueren necesarias. Se deja expresamente aclarado que tales fiadores, por este tipo de concesión, pueden ser trabajadores de la Empresa.

CAPITULO IX
UNIFORMES, ALIMENTACION Y TRANSPORTE

CLAUSULA 96: Uniformes
La Empresa continuará suministrando gratuitamente el calzado y uniformes que por necesidades del servicio exija usar a su personal, de acuerdo con la política que rige la materia o que la modifique en el futuro. Es entendido que el uso del uniforme completo es obligatorio por parte del trabajador.

A su vez, la Compañía por necesidades del servicio, seguirá haciendo entrega de uniformes para las áreas que realizan la prestación del servicio que involucren la atención del servicio directa cara al cliente externo y aquellos trabajadores que por la labor especial que desempeñan deben tener un uniforme especial, de acuerdo con la reglamentación interna de la Compañía a este respecto.

Así, La Compañía continuará entregando uniformes a los trabajadores que desempeñen los siguientes cargos:

- Pilotos y Copilotos
- Jefes y tripulantes de cabina de pasajeros
- Servicio al Pasajero
- Secretarias Ejecutivas
- Administrativos (Recepcionistas, mensajeros y cajeros)
- Líder/Operativo Mantenimiento
- Asistencia en tierra/Rampa
- Carga

1. Los uniformes entregados por la Compañía son definidos según los criterios:
   - Tipo de función que desempeña cada cargo
   - Clima
   - Turno
2. La Jefatura de Seguridad Industrial ha realizado los estudios correspondientes con el fin de definir el tipo de uniformes que son más adecuados por razones de seguridad en las áreas que lo requieran.

Las partes acuerdan que la dotación que entregará la empresa – especificando cantidad de prendas y población-, será la siguiente:

Cargos	**Tipología de Dotación**	**Áreas que aplican**
Pilotos	CAPITAN	Pilotos, Copilotos
Copiloto	COPILOTO	Pilotos, Copilotos
Tripulantes de Cabina	TCP - TRIPULANTE DE CABINA PASAJEROS	Tripulantes
Jefe de Tripulantes de Cabina	JCP - JEFE DE CABINA DE PASAJERO	Tripulantes
Servicio al Pasajero (Despacho y Servicio al Cliente)	PERSONAL EN TIERRA	Aeropuertos, Administrativo.
Secretarias Ejecutivas	PERSONAL EN TIERRA	Administrativo.
Administrativos (Recepcionistas, mensajeros y cajeros)	PERSONAL EN TIERRA	Administrativo.
Mantenimiento (Supervisores, ingenieros y líderes)	LIDER OPERATIVO	Mantenimiento, Carga, Rampa.
Mantenimiento (Técnicos, auxiliares y operarios)	OPERATIVOS	Mantenimiento, Carga, Rampa.
Asistencia en Tierra/Rampa (Supervisores, ingenieros y líderes)	LIDER OPERATIVO	Mantenimiento, Carga, Rampa.
Asistencia en Tierra/Rampa (Técnicos, auxiliares y operarios)	OPERATIVOS	Mantenimiento, Carga, Rampa.
Carga (Supervisores, ingenieros y líderes)	LIDER OPERATIVO	Mantenimiento, Carga, Rampa.

Carga (Técnicos, auxiliares y operarios)	OPERATIVOS	Mantenimiento, Carga, Rampa.

CAPITÁN (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA M/L	6	6
CHARRETERAS (PAR) CAPITAN	2	1
CORBATA	3	2
FUNDA KEPIS	2	Cada 3 Años
KEPIS CAPITAN	1	Cada 3 Años
MALETA PILOTO	1	Cada 2 años
PANTALON PILOTO-COPILOTO	4	2
SACO 4 GALONES	2	1

CAPITÁN (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L	6	6
CHARRETERAS (PAR) CAPITAN	2	1
CORBATA	3	2
FUNDA KEPIS	2	Cada 3 años
KEPIS CAPITAN	1	Cada 3 años
MALETA PILOTO	1	Cada 2 años
PANTALON PILOTO-COPILOTO	4	2
SACO 4 GALONES	2	1

COPILOTO (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA M/L	6	6
CHARRETERAS (PAR) COPILOTO	2	1
CORBATA	3	2
FUNDA KEPIS	2	Cada 3 Años
KEPIS COPILOTO	1	Cada 3 Años
MALETA PILOTO	1	Cada 2 años
PANTALON PILOTO-COPILOTO	4	2

SACO 3 GALONES	2	1

COPILOTO (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L	6	6
CHARRETERAS (PAR) COPILOTO	2	1
CORBATA	3	2
FUNDA KEPIS	2	Cada 3 años
KEPIS COPILOTO	1	Cada 3 años
MALETA PILOTO	1	Cada 2 años
PANTALON PILOTO-. COPILOTO	4	2
SACO 3 GALONES	2	1

JCP - JEFE DE CABINA DE PASAJERO (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA 3/4 FORMAL	6	3
CAPA FORMAL	1	1
CARTERA	1	Cada 2 años
CHALECO DE SERVICIO	4	2
PANTALÓN FORMAL (F)	2	1
SACO JEFE DE CABINA (F)	2	1
SOMBRERO	1	1
VESTIDO	1	1
ZAPATOS (F)	2	2

JCP - JEFE DE CABINA DE PASAJERO (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L FORMAL	6	3
CHALECO DE SERVICIO	4	2
CINTURÓN FORMAL	1	1
CORBATA	2	2
PANTALÓN FORMAL (M)	4	2
SACO JEFE DE CABINA (M)	2	1
ZAPATOS (M)	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA 3/4 FORMAL	6	3
CAPA FORMAL	1	1
CARTERA	1	Cada 2 años
CHALECO DE SERVICIO	4	2
PANTALÓN FORMAL (F)	2	1
SACO FORMAL (F)	2	1
SOMBRERO	1	1
VESTIDO	1	1
ZAPATOS (F)	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L FORMAL	6	3
CHALECO DE SERVICIO	4	2
CINTURÓN FORMAL	1	1
CORBATA	2	2
PANTALÓN FORMAL (M)	4	2
SACO FORMAL (M)	2	1
ZAPATOS (M)	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BLUSA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (F) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (M) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA 3/4 FORMAL	6	3
CAPA FORMAL	1	1
CARTERA	1	Cada 2 años
CHALECO DE SERVICIO	4	2
PANTALÓN FORMAL (F)	2	1
SACO FORMAL (F)	2	1
SOMBRERO	1	1
VESTIDO	1	1
ZAPATOS (F)	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L FORMAL	6	3
CHALECO DE SERVICIO	4	2
CINTURÓN FORMAL	1	1
CORBATA	2	2
PANTALÓN FORMAL (M)	4	2
SACO FORMAL (M)	2	1
ZAPATOS (M)	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BLUSA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (F) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (M) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (F)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
BLUSA 3/4 FORMAL	6	3
CAPA FORMAL	1	1
CARTERA	1	Cada 2 años
CHALECO DE SERVICIO	4	2
PANTALÓN FORMAL (F)	2	1
SACO FORMAL (F)	2	1
SOMBRERO	1	1
VESTIDO	1	1
ZAPATOS (F)	2	2

TCP - TRIPULANTE DE CABINA DE PASAJEROS (M)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
ABRIGO FORMAL	1	Cada 4 años
CAMISA M/L FORMAL	6	3
CHALECO DE SERVICIO	4	2
CINTURÓN FORMAL	1	1
CORBATA	2	2
PANTALÓN FORMAL (M)	4	2
SACO FORMAL (M)	2	1
ZAPATOS (M)	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BLUSA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

LÍDER ÁREAS OPERATIVAS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISA OX M/L LIDER OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (F) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (F) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2
PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

OPERATIVOS (M) (MANTENIMIENTO, CARGA Y RAMPA)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BOTA INVIERNO	1	1
BOTA PUNTA DE ACERO NEGRA	2	2
CAMISETA POLO (M) M/C OPERATIVO	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	2	2
CHOMPA OPERATIVO	2	2
EQUIPO DE INVIERNO	1	1
GORRA ESTANDAR TALLA UNICA	2	2

PANTALÓN OPERATIVO	4	4
RIATA	2	2
SWEATER OPERATIVO	2	2

PERSONAL TIERRA (F) (DESPACHO, AEROPUERTO Y ADMINISTRATIVOS)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
BLUSA FORMAL	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	1	1
PANTALÓN FORMAL (F)	4	4
SACO FORMAL (F)	2	2
SWEATER	2	2
ZAPATOS (F)	2	2

PERSONAL TIERRA (M) (DESPACHO, AEROPUERTO Y ADMINISTRATIVOS)

PRENDA	Nuevo ingreso	Renovación anual
CAMISA M/L FORMAL	6	6
CHALECO NARANJA EN MALLA	1	1
CORBATA	2	2
PANTALÓN FORMAL (M)	4	4
CINTURON	1	1
SACO FORMAL (M)	2	2
SWEATER	2	2
ZAPATOS (M)	2	2

Las partes acuerdan que las cantidades establecidas en la presente acta sustituyen íntegramente cualquier otro tipo de acuerdo o reglamentación vigente sobre este aspecto.

La Compañía continuará garantizando los elementos de protección a los trabajadores que los necesiten conforme a la matriz de riesgos definidos por AVIANCA S.A, aplicable para cada cargo.

Para el personal de mantenimiento ubicado en bases de tierra caliente, la Compañía suministrará como elemento de protección mangas para protección del sol.

Los beneficios de que trata esta cláusula no son constitutivos de salario ni tienen incidencia prestacional.

Parágrafo Primero:
Los uniformes señalados en la presente cláusula serán de uso individual y la Empresa se encargará del lavado de los mismos, cuando éstos son utilizados únicamente en el lugar de trabajo y dejados allí, después de concluir sus labores, o en su defecto,

reconocerá a opción del trabajador, un auxilio no constitutivo de salario para que cada trabajador lave o haga lavar su correspondiente uniforme.

Parágrafo Segundo:
La entrega de los uniformes se debe efectuar en una sola entrega al año, salvo motivos de fuerza mayor que así lo impidan.

Parágrafo Tercero:
Las cantidades establecidas en el presente parágrafo sustituyen íntegramente cualquier otro tipo de acuerdo o reglamentación sobre este aspecto.

Parágrafo Cuarto:
Para los lideres sindicales de las organizaciones sindicales SINDITRA-SINTRAVA que se encuentren en permiso sindical permanente se les garantizará el reconocimiento de la dotación en especie de acuerdo con las cantidades definidas previamente acorde a su cargo en la compañía, o a través de bono no salarial de dotación en las mismas condiciones en que la Compañía hace entrega a sus trabajadores en cumplimiento de la ley laboral. Al ser excluyentes dichas opciones será obligación del trabajador informar antes de la finalización del año 2022 bajo que modalidad optará, razón por la cual, al no existir manifestación alguna, la Compañía procederá a la entrega del bono antes señalado.

Parágrafo Quinto:
A partir del año 2024 las partes establecen migrar a un esquema de créditos para la entrega y suministro de uniformes; se concertará entre la compañía y los representantes de los sindicatos un procedimiento para la aplicación y definición del esquema. En todo caso, la cantidad de prendas establecidas como base en la convención colectiva de trabajo vigente no será modificada.

Parágrafo sexto - Transitorio: ESQUEMA DE DOTACIÓN para Auxiliares de Vuelo: SE APLAZA temporal y parcialmente entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024 la cláusula convencional. Las partes acuerdan que para el año 2021 no se entregará la dotación correspondiente para este año. A partir del año 2022 las partes establecen migrar a un esquema de créditos para la entrega y suministro de uniformes; se concertará entre la compañía y los representantes de los sindicatos un procedimiento para la aplicación y definición del esquema. En todo caso, la cantidad de prendas establecidas como base en la convención colectiva de trabajo vigente no será modificada.

Las demás normas consignadas en la cláusula convencional que no han sido modificadas siguen vigentes y la empresa se obliga a seguirlas cumpliendo.

A partir del 1 de enero de 2025 se reanudará por parte de la empresa AVIANCA S.A. el cumplimiento de la cláusula relacionada con la dotación en la forma como está redactada en el texto original de la convención colectiva vigente a la fecha de la firma de la presente acta.

CLAUSULA 97: Servicios Higiénicos para el Personal
La Empresa mantendrá en sus diferentes dependencias la cantidad suficiente de servicios higiénicos, botellones y fuentes de agua potable, necesarios para el consumo de sus trabajadores. De la misma manera, la Empresa instalará en los talleres de Mantenimiento, para los carteros y para el personal del Aeropuerto que requiere cambio de vestuario, vestiers y closets individuales para uso del personal. La Empresa exigirá a sus Administradores y Superintendentes del Aeropuerto, una

permanente y efectiva vigilancia, a efecto de que tales servicios se mantengan en perfecta conservación y aseo.

CLAUSULA 98: Suministro de Elementos de Protección
La Empresa suministrará en cantidad suficiente, a los trabajadores a su servicio que así lo requieran por la naturaleza del trabajo y sin costo alguno, los equipos de protección necesarios, tales como anteojos, mandiles, máscaras, protectores para ruido y guantes, así como aquellos que las necesidades del servicio impongan.

Estos equipos serán de propiedad de la Empresa y de uso individual para el respectivo personal, a excepción de los mandiles, que serán de uso colectivo.

Igualmente al personal que labora a la intemperie, la Empresa le suministrará botas y capas de caucho; a los carteros, capas o encauchados, bicicletas y carteras adecuadas; y guantes para el personal de cuadrilla, Ayudantes de Camión, Estibadores y lavado de cocina. Estas dotaciones serán suministradas sin costo alguno para el trabajador y serán de uso individual pero de propiedad de la Empresa. Dichos elementos permanecerán en el lugar de trabajo a excepción de casos especiales para las capas o encauchados.

Parágrafo:
El uso de estos elementos será reglamentado en forma que proteja la seguridad y sanidad de los trabajadores.

CLAUSULA 99: Suministro de Elementos de Trabajo
La Empresa se obliga a suministrar sin costo alguno para el trabajador, el equipo adecuado y de buena calidad, útiles, instrumentos de trabajo, materiales y herramientas que sean necesarios para el desempeño de sus labores, protección y seguridad, asignando un lugar para ser guardado al terminar la jornada.

El uso de los objetos especificados será estrictamente personal, cuando así lo determinen las partes, ya que por ningún motivo podrá exigir que se usen utensilios de trabajo que no haya proporcionado la Empresa. Ningún trabajador será responsable de la demora y trastornos que sufran las labores cuando éstas se ocasionen por la mala calidad, el mal estado o la falta de equipo.

Parágrafo Primero:
En caso de herramientas de propiedad de la Empresa que se extravíen en poder del trabajador, tendrán un 10% de descuento por cada año de servicio como depreciación al hacerle efectivo su valor, sin que el trabajador pague menos del 35% de su valor inicial según factura de compra.

Parágrafo Segundo:
Cuando se trate de pérdida de bicicletas de propiedad de la Empresa, ésta las cobrará al trabajador con una deducción del 25% por cada año de servicio como depreciación sobre su costo inicial, según factura de compra. En ningún caso el trabajador pagará menos del 35% del respectivo valor.

Parágrafo Tercero:
Cuando se trate de robo de motocicletas, fehacientemente demostrado a plena y total satisfacción de la Compañía y así se haga también con la autoridad ante la cual se presente el denuncio respectivo, la Compañía no cobrará valor alguno.

CLAUSULA 100: Uniformes para el personal técnico
La Empresa proporcionará anualmente la dotación de uniformes del personal técnico y/o mecánico de Mantenimiento de la siguiente forma:

Clima Cálido:
Cuatro (4) pantalones y siete (7) camisas.

Base El dorado y Clima similar:
Dos (2) chompas, dos (2) buzos, cuatro (4) pantalones y seis (6) camisas anualmente.

En los Aeropuertos de Bucaramanga, Pereira y San Andrés, se les concederá al personal técnico y/o mecánico una (1) chompa anual.

Los beneficios de que trata esta cláusula no son constitutivos de salario ni tienen incidencia prestacional.

Parágrafo Primero:
La Empresa suministrará dos (2) pares de zapatos industriales antideslizantes al personal de técnicos y/o mecánicos anualmente.

Parágrafo Segundo:
La Empresa dotará a los operarios del Taller Automotriz con dos (2) chompas al año.

CLAUSULA 101: Salas de Descanso
La Compañía, en los aeropuertos nacionales en donde los espacios disponibles lo permitan, adelantará las gestiones necesarias ante la Aeronáutica Civil para conseguir salas de reposo para los Auxiliares de Vuelo.

La Empresa acondicionará en el área de mantenimiento de El Dorado una sala de espera de trabajo

CLAUSULA 102: Alimentación
La Empresa suministrará alimentación directamente o por medio de contratistas que dependan de ella, a los siguientes precios mensuales.

Hasta dos salarios mínimos mensuales convencionales $3.800.oo
Más de dos y hasta tres salarios mínimos mensuales convencionales $6.300.oo
Más de tres y hasta cuatro salarios mínimos mensuales convencionales $9.700.oo

En los aeropuertos El Dorado, Soledad, Medellín, Cali y el Centro Administrativo, Central Correo Aéreo Alamos y Proveeduría Alamos en Bogotá, como lo ha venido haciendo.

En los Aeropuertos restantes reconocerá la alimentación a los mismos precios que los trabajadores paguen en Barranquilla.

Tendrán derecho al beneficio de la correspondiente alimentación quienes laboren los siguientes horarios:

a. Desayuno: Al personal que labore su jornada entre las 05:00 y las 08:00.
b. Almuerzo: Al personal que labore su jornada entre las 08:00 y las 14:00.
c. Comida: Al personal que labore su jornada entre las 18:00 y las 21:00.

En ningún caso la Empresa suministrará más de una (1) comida dentro de un turno normal.

Parágrafo Primero:
La Empresa se compromete a tener en forma funcional las cafeterías que tiene establecidas en los Aeropuertos El dorado y Soledad. Los precios de los artículos que se expendan en estos establecimientos serán convenidos entre el Sindicato y la Empresa.

Parágrafo Segundo:
Al personal que se encuentre laborando entre las 23:00 y las 05:00, la Empresa les suministrará un refrigerio, consistente en café con leche y emparedado.

Parágrafo Tercero:
La Empresa suministrará tinto y dará facilidades a sus trabajadores para el servicio del mismo en sus sitios de trabajo, proporcionando los elementos necesarios para su consumo.

Parágrafo Cuarto:
La Empresa y el Sindicato constituirán Juntas Paritarias para vigilar el menú y el normal funcionamiento de este servicio.

Parágrafo Quinto:
Esta Cláusula no modifica los acuerdos especiales que sobre alimentación existen actualmente en Medellín y otras Bases.

Parágrafo Sexto:
Los beneficios de que trata esta cláusula no son constitutivos de salario ni tienen incidencia prestacional.

CLAUSULA 103: Auxilio de Alimentación

La Empresa proveerá alimentación directamente o por medio de bonos o por medio de contratistas, en los lugares donde laboren a su servicio siete (7) o más trabajadores, a los precios establecidos. En los lugares donde tuviere menos de siete (7) trabajadores a su servicio, reconocerá un auxilio en cuantía semejante a lo que le cuesta, por persona, la prestación de este servicio. Este auxilio no constituye salario ni tiene ningún efecto prestacional.

Este auxilio sólo se reconocerá por jornada efectivamente trabajada.

La Compañía reconocerá mensualmente por concepto de auxilio de alimentación extralegal no salarial, un valor de DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO PESOS ($228.948) para los trabajadores que devenguen hasta siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes como salario básico; a quienes superen este valor no aplicará el beneficio.

Parágrafo primero: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

CLAUSULA 104: Gastos de Representación Auxiliar de Vuelo

A partir del 1o. de Julio de 2.015, y con base en los gastos de representación que se reconocen a los Auxiliares de Vuelo pero habida consideración del mayor porcentaje de horas de vuelo que pueden cubrir los Auxiliares y de las asignaciones de reserva que cumplan en los Aeropuertos, se pactan las siguientes sumas no constitutivas de salario ni generadoras de incidencia prestacional alguna para los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención:

1. Auxiliar de Vuelo y Jefe de Cabina Internacional/Nacional: $415.531 pesos mensuales.

2. Auxiliar de Vuelo y Jefe de Cabina Nacional: $427.405 pesos mensuales.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo:

a. Se eliminan las órdenes de alimentación y se conserva el tiempo de una (1) hora para alimentación.

b. Cuando por causa de los itinerarios no sea posible dar el tiempo para tomar la alimentación en los aeropuertos que se indicarán en los itinerarios operacionales, la Empresa abordará con la debida anticipación comidas adecuadas en el Avión para los Auxiliares de Vuelo.

c. Los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención asignados a entrenamiento, simulador o escuela, o a cualquier otra función determinada por la Empresa, conservarán sus respectivos gastos de representación.

CLAUSULA 105: Leche para el Personal

Avianca y/o sus filiales suministrarán un (1) litro de leche diario a cada uno de sus trabajadores de las siguientes secciones y talleres: Pintura, Limpieza de aviones, Servicios mayores, Servicios menores, Tractoristas, Soldadura, Baterías, Electricidad industrial, Accesorios eléctricos, Hélices, Arenadoras, Carburadores, Carpintería, Electroquímica, Partes y Componentes, Almacén de combustibles, Almacén de herramientas, Tapicería, Sellamiento de Tanques y botes, Técnicos especialistas de motores, Estructuras, Hidráulica, Reglaje, Aviónica, Instrumentos, Electrónica, Servicio de línea, Maquinaria, Taller automotriz, Técnicos inspectores, Técnicos supervisores y a todos aquellos trabajadores que tengan que laborar con sustancias químicas nocivas para la salud, con el fin de contrarrestar tales efectos nocivos.

Así mismo, suministrará un (1) litro diario de leche a los trabajadores que, por la naturaleza de la labor que desarrollan, permanecen la mayor parte de la jornada expuestos diariamente a sufrir dichos efectos.

Este beneficio no es constitutivo de salario ni tiene incidencia prestacional.

CLAUSULA 106: Transporte y Subsidios Trabajadores de Tierra

A partir de la vigencia del presente acuerdo, la Empresa transportará a los trabajadores de la ciudad a los aeropuertos y viceversa, en el Centro Administrativo de

Bogotá, Central Correo Aéreo Alamos y Proveeduría Alamos, entre las 20:00 y las 06:00, bien sea directamente o por medio de contratos con terceros, en vehículos adecuados que ofrezcan comodidad y seguridad a los trabajadores.

Para tal efecto, se fijarán las rutas y los horarios que sean más convenientes para la recogida y dejada del personal, el cual será dejado o recogido en sitios cercanos a su residencia, de acuerdo a rutas que se programen dejándolos a no más de dos (2) cuadras, a menos que por la reglamentación del tránsito o mal estado de las vías esto no sea posible. Tanto las rutas como los horarios serán fijados teniendo en cuenta los turnos de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, y al hacerlo la Empresa oirá las sugerencias que al respecto presenten las organizaciones sindicales, mediante reunión bimestral con el (los) responsable (s) del servicio en la Empresa. Las rutas se revisarán conjuntamente cada seis (6) meses.

Parágrafo Primero:
La Empresa reconocerá a los trabajadores que habiten en Puerto Colombia, Baranoa, o en municipios distintos, a una distancia no mayor de treinta y cinco (35) kilómetros de la ciudad donde laboran o de la ruta de buses servida por la Empresa, el valor actual del transporte en bus, siempre y cuando la ruta no sea servida por la Compañía. A quienes vivan a una distancia superior se les reconocerá el valor de tal diferencia, previa comprobación de los gastos mediante presentación de las facturas respectivas.

Parágrafo Segundo:
AUXILIO DE TRANSPORTE TRABAJADORES DE TIERRA

A partir de la vigencia del presente acuerdo, la Empresa a cambio del transporte en especie que se otorgó a los trabajadores de tierra beneficiarios de esta convención hasta el 30 de junio de 2010, pagará un auxilio mensual de transporte mensual a partir del 01 de julio de 2022 a estos trabajadores equivalente a la suma de CIENTO OCHENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS ($187,664), para aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las 6:00 y las 20:00.

Para los trabajadores que laboran en los aeropuertos de las ciudades de Rionegro y Palmira, en el evento de que se les programen más del 50% de los turnos durante un mes de trabajo, en los cuales deba transportarse por su cuenta al ingreso y terminación de la jornada de trabajo, la Empresa reconocerá y pagará la suma de NUEVE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS ($9.345) por cada jornada efectivamente laborada que supere el porcentaje antes señalado.

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Tercero:
Los beneficios de que trata esta cláusula no constituyen salario ni tienen incidencia prestacional.

Parágrafo Cuarto:
Los trabajadores que reciban el auxilio económico para transporte serán amparados por una póliza de seguros que cubra los siniestros de accidente y vida durante el desplazamiento desde su lugar residencia hacia su lugar de trabajo y viceversa entre las 06:00 y las 20:00 horas. La Empresa pagará a partir de la firma del presente acuerdo convencional, un seguro de acuerdo con los siguientes valores:

Por muerte natural o accidental e incapacidad permanente parcial, invalidez, diferente al accidente de trabajo, una suma igual CIENTO CINCUENTA SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

Parágrafo Quinto:
Este beneficio no será aplicable a los Auxiliares de Vuelo, beneficiarios de la presente Convención.

CLAUSULA 107: Afiliación a Cárcel del Chofer
La Empresa afiliará a sus choferes y motociclistas, en las ciudades donde exista este servicio y a los trabajadores autorizados para conducir vehículos dentro de los aeropuertos, a la cárcel del chofer. Los costos que demanden dicha afiliación y las cuotas, serán cubiertas por la Empresa.

La Empresa y el Sindicato coordinarán a qué cárcel de choferes se afiliará a los conductores y motociclistas de la Compañía en cada localidad.

CLAUSULA 108: Refrendación de Pases
La Empresa pagará los exámenes médicos y los impuestos que se ocasionen para la refrendación de los pases de los choferes, ciclistas, motociclistas y tractoristas a su servicio, al igual que las revalidaciones o cambio de éstos, a quienes por razón de su oficio deben tenerlo.

CLAUSULA109: Instalación de Cajas de Seguridad
La Empresa instalará, mientras sea posible técnicamente, en sus aviones y en lugar seguro, cajas de seguridad para el transporte de valores declarados, cuyo manejo estará totalmente a cargo de los Auxiliares de Vuelo, a quienes dotará de candados individuales y sus respectivas llaves.

CLAUSULA 110: Transporte de Valores
Cuando la Empresa necesite transportar valores, lo hará con personas que reúnan los requisitos del caso y bajo seguridades máximas para dicho personal.

CLAUSULA 111: Sectorización para transporte de Auxiliares de Vuelo
Para efectos de transporte terrestre de los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención en la ciudad de Bogotá, ésta se dividirá en los siguientes sectores:

Primer Sector:
Desde la Autopista El dorado con la Avenida 68 hacia el Sur Oriente.

Segundo Sector:
Desde la Autopista El dorado y la Avenida 68 hacia el Sur Occidente.

Tercer Sector:
Desde la Autopista El dorado hacia el Norte hasta la Calle 68.

Cuarto Sector:
Desde la Calle 68 hacia el Norte.

Los recorridos se efectuarán de manera tal que permitan recoger o dejar Auxiliares de Vuelo de diferentes sectores en el menor tiempo posible.

CLAUSULA 112: Transporte de Auxiliares de Vuelo
Los Auxiliares de Vuelo e Instructores de Vuelo beneficiarios de la presente convención, serán recogidos y dejados por la Empresa en su residencia, dentro del perímetro urbano de la ciudad y el reparto se hará a más tardar quince (15) minutos después de concluida su labor. Si concluido este término no hubiere vehículo de la Empresa, serán enviados a su residencia en vehículo de servicio público. Este beneficio no es constitutivo de salario ni tiene incidencia prestacional.

CLÁUSULA 112 A: Durante la vigencia del presente acuerdo la Compañía reconocerá a los tripulantes de cabina de pasajeros que opten por transportarse por sus propios medios hacia y desde el Aeropuerto/sitio de trabajo, un auxilio de transporte, de conformidad con la siguiente tabla:

Año 1 (2021)

Ciudad	Tarifa por Trayecto COP
Cali	39.814
Medellín	37.373
Bogota	16.992
Barranquilla	14.403
Bucaramanga	14.370
Cartagena	10.677
Pereira	9.353

Año 2 (2022)

Ciudad	Tarifa por Trayecto COP
Cali	40.610
Medellín	38.120
Bogota	17.332
Barranquilla	14.691
Bucaramanga	14.657
Cartagena	10.891
Pereira	9.540

Año 3 (2023)

Ciudad	Tarifa por Trayecto COP
Cali	41.422
Medellín	38.883
Bogota	17.678
Barranquilla	14.985
Bucaramanga	14.951
Cartagena	11.108
Pereira	9.731

Año 4 (2024)

Ciudad	Tarifa por Trayecto COP
Cali	42.251
Medellín	39.661
Bogota	18.032
Barranquilla	15.285
Bucaramanga	15.250
Cartagena	11.331
Pereira	9.925

*(Valor por trayecto en pesos colombianos)

Este auxilio se pagará mes vencido por trayecto durante la asignación realizada hacia y desde el Aeropuerto/sitio de trabajo.

El tripulante que se acoja a este auxilio asumirá bajo su total responsabilidad el transporte desde y hacia el aeropuerto/sitio de trabajo en la ciudad de su residencia. Para el caso de las pernoctas por fuera de la base de residencia, el transporte será suministrado por la Empresa.

Este auxilio es incompatible con el beneficio en especie que actualmente presta la empresa y no tiene naturaleza ni incidencia salarial para ningún efecto.

Parágrafo primero. El tripulante que opte por este auxilio se beneficiará del mismo por el año calendario, por lo que, si su deseo es retomar el beneficio en especie, lo podrá realizar a partir del año calendario siguiente al que percibió el auxilio económico.

Parágrafo segundo. Los apartes de las normas convencionales mencionadas en este numeral que no hayan sido modificadas siguen vigentes y la empresa AVIANCA S.A se obliga a cumplirlas.

CLAUSULA 113: Transporte a Sitios de Recreación
La Empresa mantendrá el servicio de bus los domingos y días festivos, para el transporte de sus trabajadores y familiares que deseen trasladarse a los diferentes sitios recreacionales de propiedad de la Empresa y Cajas de Compensación Familiar a

que estén afiliados los trabajadores. Igualmente, la Empresa remodelará y mantendrá en forma funcional al casino de Puerto Colombia, procurando que los precios que se cobren a sus trabajadores y sus familiares por los artículos que allí se expendan, sean iguales o inferiores a los que rigen en el mercado de esa localidad.

Como alternativa la Empresa podrá adelantar las gestiones pertinentes directa o indirectamente para la adecuación de un nuevo sitio de recreación sobre el litoral, para sus trabajadores en Barranquilla, que reemplazaría el existente en Puerto Colombia, lo cual deberá realizarse dentro de la vigencia de la presente Convención.

CAPITULO X
PASAJES

CLAUSULA 114: Pasajes Personal de Tierra
Todos los trabajadores de la Empresa, cumplido el período de prueba y hasta diez (10) años de servicio, tienen derecho a quince (15) pasajes al año en las rutas nacionales o internacionales de la Empresa y sus Filiales, con descuento del 100% en las rutas nacionales y del 95% en las rutas internacionales, todos los tiquetes pagarán el cargo por servicio "service charge" establecido por la Empresa por reglamentación interna.

Todos los trabajadores de la Empresa, con antigüedad superior a diez (10) años, tienen derecho a veinticinco (25) pasajes al año en las rutas nacionales o internacionales de la Empresa y sus Filiales, con descuento del 100% en las rutas nacionales e internacionales, todos los tiquetes pagarán el cargo por servicio "service charge" establecido por la Empresa por reglamentación interna.

Los anteriores tiquetes podrán ser utilizados por los parientes inmediatos: Padres, cónyuge, o compañero(a) permanente e hijos sin límite de edad debidamente registrados. Esta concesión se hará extensiva a los hermanos del trabajador activo sin límite de edad.

Parágrafo Primero
Tienen derecho a reserva y cupo únicamente un tiquete en vacaciones en rutas nacionales para el trabajador y cada uno de los miembros del grupo familiar, los cuales no pueden ser utilizados en alta temporada, definida por la industria. En puentes festivos, de viernes a lunes el número de sillas por vuelo con derecho a reserva y cupo para ser utilizados por el colaborador y su grupo familiar en vacaciones será: Aviones de 48 a 52 sillas, 3 sillas, aviones de 143 a 150 sillas, 7 sillas, aviones de 175 a 200 sillas, 9 sillas. Estos tiquetes pagarán el 50% del cargo por servicio "service charge" aplicado para tiquetes diferentes a estos.

Si el colaborador no tiene grupo familiar podrá utilizar hasta dos tiquetes con derecho a reserva y cupo, de los expresados en este parágrafo,

Parágrafo Segundo:
Los tiquetes de luna de miel, asuntos particulares y vacaciones están incluidos dentro de los indicados en los párrafos uno y dos de esta cláusula, correspondientes al número de tiquetes. Excluyendo los de calamidad doméstica. La Empresa continuará reconociendo siete (7) días libres al trabajador en luna de miel.

Parágrafo Tercero
Todos los tiquetes tienen derecho a la misma cantidad de equipaje que tenga un pasaje ordinario. Cualquier exceso se cobrará a una tarifa del 20% del correspondiente a un pasajero pago.

Parágrafo Cuarto
En caso de grave calamidad doméstica la Empresa reconocerá hasta tres (3) tiquetes libres al trabajador, y a su grupo familiar hasta el lugar de residencia de sus familiares (Cónyuge, hijos, padres del trabajador o de su cónyuge, o compañera (o) permanente,) debidamente registrados. Estos tiquetes son los únicos que no pagan cargo por servicio "service charge".

Parágrafo Quinto:
La aprobación del correspondiente formulario de descuento estará sometida a los reglamentos internos de la Empresa, los cuales no podrá desmejorar los derechos de los trabajadores consagrados en esta cláusula. Las concesiones anteriores no tienen carácter retroactivo ni son negociables y si llegado el plazo no se ha hecho uso de ellas por cualquier causa, esta circunstancia no dará derecho a ninguna reclamación.

Parágrafo Sexto:
Los beneficios de que trata esta cláusula no son constitutivos de salario ni tienen incidencia prestacional.

Parágrafo Séptimo:
Los tiquetes consagrados en esta cláusula no son acumulables de un año a otro

Parágrafo Octavo
A partir del 1 de julio de 2005 los trabajadores activos beneficiarios de esta Convención tendrán derecho a registrar adicionalmente al grupo familiar a un persona como acompañante privilegio, que podrá ser beneficiario de tiquetes dentro del cupo asignado en los párrafos primero y segundo de esta cláusula convencional y sujeto en todas sus condiciones a las políticas internas de la compañía.

CLAUSULA 115: Pasajes Auxiliares de Vuelo
Los Auxiliares de Vuelo y Jefes de Cabina, beneficiarios de la presente Convención, cumplido el periodo de prueba y mientras se encuentren vinculados con la compañía tendrán derecho al uso de pasajes como se describe a continuación:

De 2 meses a 5 Años de tiempo de servicio, hasta 20 tiquetes, de 5 a 10 años de tiempo de servicio, hasta 25 tiquetes y de más de 10 años de servicio hasta 30 tiquetes para el trabajador y su grupo familiar para destinos nacionales e internacionales que pueden ser utilizados a partir del 3 de octubre de 2003 de conformidad con la reglamentación que para tal fin tiene expedida la empresa y que consta en la Política de Tiquetes Beneficio vigente a partir del 1 de noviembre de 2003.

CAPITULO XI

CLAUSULA 116: Tiquetes para pensionados
Los trabajadores que se desvinculen o sean desvinculados de la Empresa, por haber obtenido pensión por el ISS o Colpensiones o un fondo de Pensiones del Régimen de Ahorro Individual, a partir de la vigencia de la presente Convención siempre que se encontraran afiliados a los sindicatos Sintrava y/o Sinditra al 30 de junio de 2010, que

hayan prestado 25 o más años de servicio continuos, la Empresa les concederá para viajes particulares en las rutas nacionales o internacionales de la Empresa, cinco (5) tiquetes por año calendario, con el 100% de descuento, para ser utilizados por el pensionado o su grupo familiar registrado en su hoja de vida al momento del retiro. Estos tiquetes pagarán el cargo por servicio "service charge" y demás cargos que apliquen, sujetos a espacio o cupo.

Para ser beneficiario de estos tiquetes se requiere además de estar afiliado al 30 de junio de 2010, figurar en la relación de trabajadores a quienes se les realizó el descuento sindical para Sintrava y/o Sinditra por el Departamento de Nómina, en uno de los dos últimos meses anteriores a la fecha antes indicada.

Este beneficio es excluyente con la cláusula 117 que se titula pasajes para personal jubilado de la Convención, y con la política de tiquetes administrativa para extrabajadores de la empresa.

CLAUSULA 117: Pasajes para Personal Jubilado
A partir de la firma de la presente Convención, a todos los trabajadores jubilados o que se jubilen por la Empresa, ésta les concederá para viajes particulares en las rutas nacionales o internacionales de la Empresa ocho (8) tiquetes por año calendario, con el 100% de descuento, para ser utilizados por el pensionado o su grupo familiar. Se entiende por grupo familiar el mismo significado que el definido para trabajadores activos. Estos tiquetes pagarán el cargo por servicio "service charge" y están sujetos a cupo libre.

CLAUSULA 118: Traslados Personal de Comunicaciones
Los trabajadores que laboren en Comunicaciones y tengan derecho por Ley a una pensión especial de Jubilación por razón de su oficio, no serán trasladados cuando lleven más de quince (15) años de servicio, salvo casos de enfermedad, solicitud personal del trabajador o fuerza mayor debidamente comprobada.

CLAUSULA 119: Tiempo de servicio en Avianca y Subsidiarias
Para efectos de todas sus prestaciones y derechos sociales como cesantías, jubilación, indemnizaciones, etc., se entenderá como tiempo laborado en Avianca el servido por sus trabajadores a las subsidiarias SAM y COVIAJES, desde su contratación por dichas Empresas, siempre que hubieren estado vinculados a la Empresa, en la fecha de declaratoria de la correspondiente unidad y no se hubiere presentado solución de continuidad anteriormente.

CLAUSULA 120: Auxilio Pensional.
La Empresa pagará a los trabajadores que sean pensionados por vejez, que hayan prestado a Avianca sus servicios por veinte (20) años o más, un auxilio no salarial por única vez, equivalente a cuatro (4) salarios básicos. Para ser beneficiario de dicho auxilio el trabajador deberá iniciar el trámite de reconocimiento pensional ante su entidad de seguridad social en pensiones a más tardar dentro de los 30 días calendario siguientes al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por dicho sistema, situación que deberá ser informada a la Compañía dentro del termino antes mencionado. El presente auxilio será pagado al momento de la firma del acuerdo transaccional en el que se acuerde el retiro definitivo del trabajador de la compañía por su reconocimiento pensional.

Parágrafo: Este beneficio aplicará únicamente a los trabajadores que se encuentren afiliados a los sindicatos SINDITRA y/o SINTRAVA al momento de la firma del presente acuerdo y se relacionan adjunto a esta acta.

CAPITULO XII
VARIOS

CLAUSULA 121: Contratación de Parientes
Cuando un trabajador falleciere en accidente de trabajo en misión de la Empresa, ésta procurará emplear a su viuda (o) o alguno de sus hijos, atendiendo las condiciones de dichos deudos y las necesidades y requisitos de la Compañía.

CLAUSULA 122: Sillas disponibles para descanso a bordo
Los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente Convención, solo podrán ocupar para su descanso a bordo las sillas de pasajeros que se encuentren disponibles en clase turismo y/o económica. Bajo ninguna circunstancia se podrán utilizar las sillas de clase ejecutiva y/o primera clase.

CLAUSULA 123: Guarderías
La Empresa hará las gestiones pertinentes con el Instituto de Bienestar Familiar para que en las ciudades donde opere este Instituto, preste el servicio de guarderías para atención integral a los hijos menores de los trabajadores, de acuerdo con sus normas.

CLAUSULA 124: Actualización datos personales
La Compañía diseñará un formulario mediante el cual el trabajador deberá actualizar sus datos personales, para todos los efectos relacionados con la presente Convención Colectiva, en un plazo no mayor de tres (3) meses, a partir de la firma de la presente Convención.

CLAUSULA 125: Compañera (o) Permanente
La Compañera(o) permanente se equiparará al cónyuge para efectos de la aplicación de esta Convención, siempre que se den las siguientes condiciones:

1. Cuando se trate de inscribir una compañera(o) por primera vez, para disfrutar de los beneficios convencionales, es necesario que su registro ante la Empresa tenga seis (6) meses o más. Si se va a cambiar ésta(e), el registro de una segunda(o) para disfrutar de los beneficios convencionales, debe tener ante la Empresa un (1) año o más. No cabe inscripción de una tercera compañera(o), exceptuando que la anterior inscrita haya fallecido, circunstancia que se acreditará legalmente y en este caso se procederá en la misma forma de la segunda inscripción.

2. Para que pueda hacerse la inscripción, si alguna de las partes contrajo matrimonio anterior, éste debe haber sido anulado o debe mediar sentencia de separación o escritura pública de disolución y liquidación de Sociedad Conyugal.

Para efectos de la inscripción deben allegarse dos (2) declaraciones extrajuicio o el documento que se prevea legalmente y demuestre que cohabitan en forma permanente y además el trabajador(a) interesado(a) en hacer la inscripción de la compañera(o) deberá pasar la solicitud correspondiente, por escrito.

Parágrafo:
La compañera(o) permanente que en el momento de firmarse esta Convención hubiere estado registrada debidamente ante la Empresa como tal, seguirá teniendo tal valor.

CLAUSULA 126: Asistencia Jurídica

La Empresa prestará asistencia jurídica a sus trabajadores por las detenciones que sufran con ocasión de actos ejecutados en desempeño de sus labores; dicha defensa se hará extensiva hasta cuando sea definida su situación jurídica.

Parágrafo:
A la familia del trabajador, en tanto éste permanezca privado de su libertad, la Empresa le reconocerá por el tiempo que dure la detención un auxilio del cien por ciento (100%) de su sueldo básico, pagadero después de la sentencia absolutoria debidamente ejecutoriada.

CLAUSULA 127: Facilidades para Deportes y Actividades Culturales
La Empresa para la práctica de los diferentes deportes y actividades culturales que programe para sus trabajadores, los dotará de los implementos y uniformes necesarios completos. Y en cuanto a los zapatos: para fútbol, basquetbol, softbol y voleibol así programados, hasta un par para cada participante cada dos (2) años a partir de 1991. Así mismo, costeará el valor de las inscripciones a los torneos en que éstos participen y facilitará el transporte a los centros deportivos. Los accidentes ocurridos a los trabajadores en estos eventos, se considerarán accidentes de trabajo. En ningún caso la Empresa rebajará la cantidad o calidad de los uniformes que se detallan en el Acuerdo del 22 de Septiembre de 1.995, suscrito entre la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

Parágrafo:
La Empresa continuará fomentando la creación de facilidades para deportes y recreación de sus trabajadores, para lo cual acordará con la Directiva Nacional del Sindicato, la manera como se siga realizando este propósito.

CLAUSULA 128: Póliza Exequial
La Compañía otorgará a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo una Póliza Exequial para los trabajadores beneficiarios de la presente Convención y hasta cuatro (4) miembros de su grupo familiar así: cónyuge, hijos y/o padres, con el objetivo de cubrir principalmente lo siguiente:

- Servicios funerarios
- Trámites legales y notariales
- Traslado del fallecido a su lugar de residencia en territorio nacional
- Tratamiento del cuerpo
- Sala de velación
- Oficios religiosos
- Servicio de Cremación (Según disponibilidad existente en cada ciudad)
- Repatriación (Según cobertura especial de la póliza)
- Reembolso (Según tarifas y condiciones establecidas en la póliza)

CLAUSULA 129: Salud Ocupacional
La Empresa dará cumplimiento a las normas legales existentes en materia de salud ocupacional y para el efecto pondrá en marcha los Comités que éstas determinen, dando participación a las Organizaciones Sindicales, según tales normas. Estos comités racionalizarán el uso de ambulancias.

Acorde a las dimensiones, cantidad de trabajadores y procesos productivos, la Empresa proporcionará capacitación en salud ocupacional a trabajadores de las diferentes áreas o secciones.

CLAUSULA 130: Seguros de Vida
Adicionalmente al Seguro de Vida previsto en la Ley y que es cubierto en algunos casos por Colpensiones y en otros por la Empresa, La Empresa pagará a los beneficiarios de los trabajadores amparados por esta Convención por muerte del trabajador el siguiente valor de CUARENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS CUATRO MIL CINCUENTA Y TRES PESOS ($45.804.053).

Parágrafo primero: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo Segundo:
Este seguro adicional será pagado a los beneficiarios designados por el trabajador, en formulario, que en un término no mayor de tres (3) meses a partir de la vigencia de esta Convención, suministrará la Empresa a sus trabajadores, para actualizar tales beneficiarios.

Parágrafo Tercero:
En caso de desaparecimiento de un trabajador a bordo de una aeronave de la Compañía o de otra Empresa que se accidente o desaparezca y en el cual viajare cumpliendo sus funciones, o como tripadi o como pasajero al servicio de la Empresa, ésta reconocerá a la esposa (o) o a uno de los hijos que indique previamente el trabajador, o a uno de sus padres, el interés bancario corriente mensual sobre el valor del seguro de vida, a partir de la fecha de desaparecimiento y hasta que la Empresa efectúe el pago del seguro a los beneficiarios.

CLAUSULA 131 : Incentivo por No Ausentismo Personal de Tierra

La Compañía pagará a partir de la entrada en vigencia del presente acuerdo, un incentivo por el cumplimiento diario de la jornada laboral. Este monto se calculará de acuerdo con el nivel de ausentismo.

# Días Ausentismo	Valor incentivo
0	133.970
1	107.177
2	80.381
3	53.586
4	-

La Causación de este beneficio será mensual y se pagará en el mes siguiente a la medición.

Esta suma no constituye salario, ni tendrá incidencia prestacional alguna.

Se considera como ausentismo los siguientes motivos:

- Incapacidades
- Licencias
- Suspensiones
- Vacaciones

La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

Parágrafo:
La presente cláusula no aplica para los Auxiliares de Vuelo

CLAUSULA 132: Prima Extralegal Variable Auxiliares de Vuelo
Avianca – Sam pagara a los Auxiliares de Vuelo, afiliados a Sintrava y/o Sinditra beneficiarios del presente acuerdo convencional, actualmente vinculados a la empresa, una prima extralegal variable sujeta a una medición mensual la cual definirá la compañía, a partir del 1 de julio de 2010, la cual se pagara de manera semestral.

Las partes convienen expresamente que esta Prima extralegal no constituye salario para ningún efecto de acuerdo a lo previsto por el artículo 128 del C.S.T.

CAPITULO XIII
PERMISOS Y AUXILIOS SINDICALES

CLAUSULA 133: Descuento a favor de Sintrava
La Empresa retendrá a favor de Sintrava el 50% del aumento salarial que se pacte para el primero de julio del 2015 y para el primero de julio de 2017, correspondiente a una quincena, deducible a los beneficiarios de este Pliego, descuento que se efectuará en la primera quincena en que se haga efectivo.

CLAUSULA 134: Permisos permanentes Junta Directiva Nacional y Comisión Nacional de Reclamos Sintrava

Avianca concederá permiso sindical permanente y remunerado a diez (10) miembros directivos de Sintrava que designe la Junta Directiva Nacional de esa Organización; así mismo a dos (2) miembros de la Comisión Nacional de Reclamos.

Parágrafo: La Empresa asignará jornadas de turno continuo, salvo motivos muy especiales, a los miembros de las Juntas Directivas de Sintrava, sin perjuicio de lo dispuesto en las Cláusulas pertinentes a permisos sindicales o comisiones de la misma índole de que trata el Artículo No. 57, ordinal 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Permisos permanentes Junta Directiva Nacional Sinditra
Avianca concederá permiso sindical permanente y remunerado a tres (03) miembros de la Junta Directiva Nacional de la organización sindical SINDITRA, los cuales deberán ser designados y comunicados a la Empresa, exclusivamente por la Junta Directiva Nacional.

CLAUSULA 135: Permisos Sindicales Sintrava
La Empresa concederá permiso sindical permanente para uno de los miembros que designe la Junta Directiva Nacional de Sintrava en las seccionales de Bogotá y Barranquilla.

Igualmente, la Empresa concederá un día de permiso sindical por semana a convenir con el Gerente de la Base en Medellín.

CLAUSULA 136: Fueros Sindicales
La Empresa reconocerá fuero sindical convencional tanto a los cinco (5) principales como a los cinco (5) suplentes de la Junta Directiva Seccional de Cundinamarca como a los dos (2) miembros de las distintas comisiones de reclamos del País, consistente en que desde el momento en que el Sindicato notifique oficialmente a la Empresa del nombramiento de la Junta y comisiones de reclamos y durante los seis meses siguientes al retiro de ellos de la Junta Directiva, no podrán despedirlos, ni trasladarlos, ni desmejorarlos en sus condiciones de trabajo o salario, sin previa autorización judicial.

CLAUSULA 137: Permisos sindicales para Juntas Directivas y Asambleas
La Empresa concederá permiso remunerado a las Juntas Directivas Nacional y Seccionales de Sintrava de todo el país, los días martes de cada semana, para efecto de sus reuniones periódicas.

De la misma manera concederá, salvo casos muy especiales, 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.

CLAUSULA 138: Permisos para capacitación sindical
Avianca, siempre que no se afecte el servicio y que se le compruebe que los horarios respectivos son incompatibles con el trabajo diario, concederá permiso sindical remunerado para trabajadores que adelanten cursos de capacitación sindical hasta sesenta y cinco (65) días de duración y que se desarrollen dentro del territorio nacional y que sean organizados por una Federación, Confederación o Sindicato legalmente constituido. Los permisos se concederán anualmente hasta cincuenta (50) trabajadores. La solicitud de permiso deberá formularla la Directiva Nacional del Sindicato y el trabajador seleccionado con no menos de diez (10) días de anticipación y no más de dos (2) personas por área o departamento, con el objeto de facilitar una asistencia adecuada al mismo. Al terminar el curso, aquel deberá comprobar mediante certificado auténtico su cabal asistencia al mismo.

Para la concesión del permiso sindical remunerado para los trabajadores que adelanten el curso de capacitación se debe tener en cuenta el tiempo de duración de dichos cursos.

De igual manera, se concederá permiso sindical remunerado y PAX-44 para asistir a conferencias y congresos internacionales. Estos permisos serán solicitados por la Directiva Nacional del Sindicato. La asistencia se debe comprobar en debida forma.
Además se concederán cinco (5) permisos para cursos en el exterior por año, siempre y cuando no haya más de tres (3) empleados simultáneamente haciendo uso de esta prerrogativa.

CLAUSULA 139: Permisos remunerados para Misiones Sindicales
Avianca concederá permisos remunerados para el cumplimiento de misiones sindicales a menos que la función que en la Empresa tenga el trabajador comisionado, por la urgencia con que se requieran sus servicios en ese momento, hagan perjudicial la ausencia del comisionado, en cuyo caso el Sindicato designará un sustituto o pospondrá la comisión hasta cuando sea posible el cumplimiento por el trabajador, primeramente designado. Igualmente, la Empresa reconocerá la autoridad correspondiente para solicitar los permisos y obtener los PAX-44, que de ellos se

deriven a la Junta Directiva Nacional del Sindicato en todo el país, y a sus Seccionales para movilizarse dentro de la jurisdicción de la Gerencia Regional en donde se encuentra localizada la Seccional.

Parágrafo:
El Sindicato solicitará el respectivo permiso con un término de anticipación no menor a tres (3) días, a efecto de que la Empresa haga los arreglos necesarios sobre las labores asignadas al trabajador comisionado.

CLAUSULA 140: Carteleras para uso de los Sindicatos
La Empresa instalará en lugares visibles carteleras-vitrinas con llaves para uso de los Sindicatos. De la misma manera suministrará mensualmente el listado del personal jubilado o retirado afiliado a Sintrava y/o Sinditra

CLAUSULA 141: Descuentos en Pasajes por Misión Sindical
Tendrán derecho a descuento del 100% para pasajes en las rutas nacionales de la Empresa con carácter de Sublo:

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. De estos pasajes, los que sean utilizados por los Miembros tanto Principales, como Suplentes de la Junta Directiva Nacional de Sintrava, serán del carácter de No Sublo.

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.

CLAUSULA 142: Transporte Misión Sindical
Cuando los directivos sindicales, delegados a las Convenciones 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 facilidades para que el traslado del personal antes mencionado se haga en forma oportuna.

Igual beneficio tendrá su Asesor Laboral durante la negociación del pliego de peticiones.

CLAUSULA 143: Auxilio Sintrava y Sinditra

La empresa le concederá a la organización sindical Sintrava un auxilio anual de OCHO MILLONES DE PESOS ($8.000.000), a partir del 1 de julio de 2022 y hasta el 30 de junio del 2027.

La empresa le concederá a la organización sindical Sinditra un auxilio anual de SIETE MILLONES DE PESOS ($7.000.000), a partir del 1 de julio de 2022 y hasta el 30 de junio del 2027.

El desembolso se hará dentro de los cinco días (5) siguientes al 1 de julio de cada año de los previstos para la vigencia de la convención.

Parágrafo primero: La empresa dentro del año 2023 convocará a mesa de análisis a las organizaciones sindicales SINDITRA y SINTRAVA una vez se defina la política

salarial y beneficios por parte de la Compañía, con el fin de definir los posibles ajustes de los beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo.

VIGENCIA

CLAUSULA 144:
La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de cinco (5) años, contados a partir del 01 de julio de 2022, excepto aquellas cláusulas que señalan una efectividad distinta, y regirá las relaciones entre la Empresa y Sintrava y/o Sinditra.

Cláusulas que Continúan Vigentes:
Continúan vigentes todas las cláusulas de las Convenciones firmadas con el Sindicato Nacional de Trabajadores (SINTRAVA), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Transporte Aéreo (SINDITRA), o laudos arbítrales que no sean derogados, modificados por la Nueva Convención Colectiva suscrita por las partes. Los beneficios que en la actualidad estén usufructuando las Organizaciones Sindicales continúan vigentes. La empresa continuará respetando el derecho de asociación y negociación colectiva de las organizaciones sindicales Sintrava, Sinditra.

La Empresa y los sindicatos SINTRAVA Y SINDITRA acuerdan que se entenderá incorporado a la presente convención los mayores beneficios económicos, en especie y/o normativo que se pacten por la Empresa con las asociaciones sindicales de los Auxiliares de Vuelo, garantizando que los Auxiliares de Vuelo beneficiarios de la presente convención, no sean desmejorados respecto a los beneficios pactados en la presente convención. Todo ello, bajo el principio de favorabilidad laboral.

Para su constancia se firma en la ciudad de Bogota a los diez (10) días del mes de octubre del 2022

Por la empresa:

PAOLA MARIA VILLOTA

EDUARDO MENDOZA

ALOIS ALBERTO TSCHUGG

MARCELA SANCHEZ OVALLOS

SERGIO SUAREZ

SEBASTIAN SEPULVEDA

Por Sintrava principal:

LUIS GUSTAVO JAIMES ORTEGA

KARL DIARTT B

ROGER DECHUGA

RAMIRO VASQUEZ

JORGE SARMIENTO

Por Sintrava suplentes:

JORGE ARAGON

ENERIETH AGUDELO

JAIME VARELA

ALEJO BOHORQUEZ

BERNARDO LOZANO

Asesor Sintrava:

DARWIN FONSECA

Por Sinditra principales:

LORENZO DUQUE

BEATRIZ SANCHEZ

HECTOR MAURICIO MEJÍA

Por Sinditra suplentes:

JUAN CARLOS BETANCUR

ALEJANDRA CARVAJAL

CINDY JIMENEZ

Asesor Sinditra:

VIVIANA TORRES

Secretario De Negociación:

MANUEL GARAY

Asesor empresa:

FELIPE ALVAREZ