



PACTO
COLECTIVO

MEGASEGURIDAD

PACTO COLECTIVO
2019-2021



INTRODUCCIÓN PACTO COLECTIVO 2019-2021

Para Megaseguridad La Proveedora Ltda., el recurso humano, es el activo más valioso de la empresa y es por ello que a través de este Pacto se busca motivar e incentivar a nuestros trabajadores para que desarrollen su potencial, ello se logra entre otras acciones con la valoración del trabajo bien hecho y la humanización del trato en la relación laboral.

Esperamos que con lo pactado aquí podamos contribuir a brindar una mejor calidad de vida a quienes se adhieren a él, ayudándoles a alcanzar sus metas a nivel individual y familiar.

Este Pacto Colectivo consolida las relaciones laborales entre los empleados a él adheridos y Megaseguridad La Proveedora Ltda., en adelante Megaseguridad y/o la empresa; de manera clara, objetiva y en forma proactiva las partes expresan aquí su compromiso de continuar trabajando tanto por el bienestar y el desarrollo de los empleados como por el avance tecnológico administrativo, para potenciar a Megaseguridad en el logro de los resultados propuestos que redundarán en el beneficio de la empresa, sus accionistas y los empleados.

Ni la junta de socios de la empresa, ni sus miembros en particular, ni los empleados de Megaseguridad coaccionarán a los trabajadores y/o empleados para que se adhieran o se desvinculen del Pacto Colectivo. De igual forma Megaseguridad y los trabajadores adheridos al Pacto se abstendrán de realizar presiones indebidas o por fuera de la Ley a los empleados que por mera liberalidad, hubiesen tomado la determinación de no hacer parte del presente Pacto Colectivo.

CAPÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS BASICOS Y NORMAS GENERALES

Cláusula 1. Dignidad: MEGASEGURIDAD se compromete a respetar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. La dignidad es derecho innegociable. El empleador garantizará las sanciones a que haya lugar.

Este compromiso se fundamenta en el artículo 53 de la Constitución Política colombiana el cual preceptúa: “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, Ley 1010 de 2006 sobre el “acoso laboral” y bajo sentencia de la Corte Constitucional C-299/98 que consagra: “CONTRATO DE TRABAJO-RESPECTO Y LEALTAD MUTUOS. El contrato de trabajo presupone, además de cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador, entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador, con el fin de lograr que el desarrollo y

ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la transparencia, confianza, respeto, responsabilidad, la lealtad y la solidaridad. Tanto los trabajadores como los empleadores deben observar siempre, en sus relaciones laborales, comportamientos en los que prime el respeto mutuo. Igualmente los trabajadores están obligados a respetar a sus superiores y sus compañeros, de manera que se desarrollen y ejecuten los de la labores contratadas en armonía y paz, de lo contrario, no sólo se verían afectados los intereses de la empresa sino de todo el personal que allí labora”.

Cláusula 2. Sanciones: Al empleado que atente contra la dignidad de cualquier trabajador de la empresa se le denunciará al área de talento humano o quien desempeñe tales funciones, donde se evaluará su conducta y conllevará a un proceso disciplinario y a las instancias a que hubiere lugar.

Cláusula 3. Comité de Relaciones Laborales. Durante la vigencia del Pacto Colectivo Megaseguridad se reunirá semestralmente con los representantes de los trabajadores adheridos para hacer el seguimiento de los aspectos inherentes a su aplicación y discutir otros temas laborales que

Cláusula 4. Régimen Jurídico. Todas las prerrogativas y en general los beneficios contenidos en el presente Pacto Colectivo modifican y sustituyen en su totalidad cualquier beneficio anteriormente pactado de carácter extralegal. Todas las prerrogativas, prestaciones primas, auxilios, bonificaciones, regalos y en general beneficios en dinero o especie reconocidos en el presente Pacto Colectivo se acuerdan como de naturaleza no salarial y por lo tanto carecen de incidencia salarial o prestacional, indemnizatoria o parafiscal de conformidad con los establecidos en la Ley 50 de 1990 y la Ley de la Ley 344 de 1996, o en todo caso conforme con las Leyes que las sustituyan, modifique y adicione.

PARÁGRAFO.

No habrá lugar en ningún caso a acumulación ni coexistencia de los beneficios extralegales que en este Pacto se consignan, de presentarse cesará de inmediato el reconocimiento del Pacto Colectivo para el caso concreto.

CAPÍTULO SEGUNDO ACEPTACIÓN, APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 5. Aceptación. Megaseguridad y los trabajadores adheridos al Pacto Colectivo, además de la Ley y las normas y reglamentaciones internas de la empresa reconocen y aceptan únicamente el presente Pacto como el estatuto regulador de las relaciones laborales colectivas que los regirán durante la vigencia del mismo.

PARÁGRAFO 1: Todas las reglamentaciones vigentes y las que surjan, relacionadas con alguno de los capítulos del presente Pacto Colectivo deberán ser divulgadas oportunamente.

PARÁGRAFO 2: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual o reglamentario, prevalecerá la más favorable al trabajador, de acuerdo con el principio de favorabilidad. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Cláusula 6. Aplicación. El presente Pacto Colectivo se aplicará a partir del 1º de agosto de 2019 a todos los trabajadores de Megaseguridad que no se encuentren sindicalizados, que estén vinculados con contrato de trabajo a término definido, indefinido o labor o servicio contratado y que estén adheridos a este Pacto. Para los trabajadores que se adhieran después, su aplicación será a partir de la fecha de su adhesión. En ningún caso habrá duplicidad de beneficios o sumatoria de los mismos, en virtud de la existencia de cualquier otro convenio individual o Colectivo, cualquiera sea su naturaleza. La firma del presente Pacto implica el reconocimiento de los derechos y obligaciones de las partes durante la vigencia del mismo.

PARÁGRAFO:

Exclusiones: El presente Pacto Colectivo no aplica a:

- A. Aprendices.
- B. Trabajadores de terceros
- C. Trabajadores de contratistas de la empresa.
- D. Las exclusiones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás que se determinan en el presente Pacto.

Cláusula 7. Vigencia. El presente Pacto Colectivo se acuerda por dos (2) períodos iguales de doce (12) meses cada uno, los cuales para todos los efectos se entenderán así:

Primer periodo del 1º de agosto de 2019 al 31 de julio de 2020,
Segundo periodo: del 1º de agosto de 2020 al 31 de julio de 2021.

CAPÍTULO TERCERO

APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE

Cláusula 8. Relaciones contractuales. La vinculación laboral es una facultad de los empleadores consagrada en la Ley. La empresa es autónoma en decidir sus políticas de contratación las cuales se ajustan a la normatividad laboral vigente y a las necesidades del servicio de vigilancia.

Cláusula 9. Renovación de contratos a término fijo. Es una potestad de la empresa el renovar o no los contratos a término fijo.

Cláusula 10. Jornada de trabajo. La jornada máxima semana de trabajo para los trabajadores administrativos de Megaseguridad será de 48 horas y de 60 horas para el personal operativo la cual será reglamentada en las distintas áreas de trabajo.

No obstante, la empresa podrá establecer los turnos y jornadas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio público que presta.

Cláusula 11. Proceso disciplinario. En Megaseguridad existe un procedimiento disciplinario que se acoge a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y a los presupuestos dados en la sentencia C-593 del 2014 de la Corte Constitucional. Antes de aplicar una sanción disciplinaria la empresa escuchará al personal operativo adherido al Pacto Colectivo inculcado en diligencia administrativa de descargos brindándoles las garantías del debido proceso y defensa y recibiendo las pruebas que sean del caso, para ello Megaseguridad:

-Comunicará al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra, señalando de forma clara los motivos por los cuales se inicia dicho proceso, y a su vez la fecha, lugar y hora en la cual el trabajador es llamado a presentar su defensa.

-La comunicación contendrá de forma escrita y con detalle las conductas por las que se le acusa y las faltas disciplinarias que se presume cometió en concordancia con el reglamento interno de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, demás normas aplicables y vigentes y todas y cada una de las pruebas sobre las que se fundamenta el proceso disciplinario.

-Entregada la comunicación el trabajador contará mínimo con tres (3) días para preparar su defensa y llevar a la diligencia para entregar al empleador las pruebas que considere pueden ayudarle a defenderse.

-Llegado el día en que fue citado el trabajador, se le comunicará de manera verbal en que consiste un proceso disciplinario para que comprenda las causas que motivaron el inicio del proceso.

-Una vez surtida la diligencia a través de la cual el trabajador hizo su defensa, en caso que lo considere necesario para tomar decisión, la empresa podrá solicitar citar al trabajador a una ampliación de la diligencia, lo cual se hará como mínimo con tres (3) días de anticipación

-Una vez terminadas las diligencias dentro de los diez (10) días hábiles siguientes emitirá un pronunciamiento oficial donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.

-Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, le será impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos en concordancia con el reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO. La empresa contará con un término de hasta diez (10) días hábiles a partir de que éste tenga conocimiento del hecho o la presunta falta para citar a descargos al trabajador o trabajadores implicados en los hechos que dan lugar al proceso disciplinario.

Cláusula 12. Ambiente laboral. La empresa da cumplimiento de la Ley 1010 del 2006, para ello estableció como medida preventiva para evitar conductas de acoso laboral y para proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales la conformación del Comité de Convivencia Laboral, su conformación y funcionamiento se ajustará a la normatividad vigente en la materia.

Cláusula 13. Sustitución patronal. Se entiende por sustitución patronal todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufre variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. La sola sustitución patronal no extingue, suspende, ni modifica los contratos de trabajo existentes. En materia de sustitución patronal la empresa se sujetará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. La sola sustitución patronal no extingue, suspende, ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Cláusula 14. Respeto por la Ley vigente. Megaseguridad acata fielmente las normas que regulan las relaciones laborales y la Constitución Nacional y les dará cabal cumplimiento, en caso de incompatibilidad entre estas y el Pacto prevalecerán siempre las primeras. En caso de requerirse se procederá a adecuar el presente Pacto por escrito y de conformidad con el procedimiento que corresponda según las normas vigentes.

Cláusula 15. Cesación de los beneficios del Pacto. Las partes acuerdan que cuando el contrato al que esté asignado el trabajador, que se encuentre vinculado por obra o labor, que sea beneficiario del presente Pacto Colectivo, se termine por cualquier causa y el trabajador no pueda ser reasignado a otro contrato finalizará inmediatamente el reconocimiento de los beneficios pactados en el presente Pacto Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

SALUD OCUPACIONAL Y SALUD EN EL TRABAJO

Cláusula 16. Seguridad en el Trabajo. La empresa y todos los trabajadores en todas las actividades reconocen que la seguridad y la salud en el trabajo son parte esencial de todos los procesos y que el cumplimiento de las normas de prevención es prioritario.

Cláusula 17. Del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para la empresa mantener altos niveles de seguridad laboral y fortalecer la cultura de la prevención de los riesgos laborales es una política empresarial razón por la cual Megaseguridad en cumplimiento a las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo se encuentra certificada en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OSHAS 18000. Y se compromete a mantener actualizado el sistema de gestión conforme a la norma vigente.

Cláusula 18. Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo. Megaseguridad tiene conformado y mantendrá el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo como lo establece la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1072 del 2015 para su funcionamiento, la empresa cumplirá con las disposiciones legales vigentes en la materia.

Cláusula 19. Capacitación a los miembros del COPASST. La empresa gestionará y coordinará las capacitaciones para el COPASST de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

Cláusula 20. Capacitación en Salud Ocupacional. La empresa anualmente, a través del área de talento humano coordinará y gestionará cronogramas de capacitación para el personal vinculado a Megaseguridad programas que incluyen capacitaciones en temas de seguridad y salud en trabajo.

Cláusula 21. Jornadas de salud. La empresa adelantará una jornada al año de salud y bienestar para ofrecer a los trabajadores adheridos diferentes actividades para mejorar las condiciones de salud y bienestar. Esta jornada se realizará con el apoyo de las EPS, fondos pensionales, el fondo de empleados, la ARL la caja de compensación y (la aseguradora cuando se encuentre reglamentado y vigente el artículo 8º de la Ley 1920 de 2018).

Cláusula 22. Día de la familia. La empresa celebrará el día de la familia en un parque en donde los trabajadores adheridos al Pacto podrán asistir con su esposo(a) compañero(a) y sus hijos y pasar un día lleno de actividades pensadas en la integración entre trabajadores y sus familias, incluye almuerzo, refrigerios, actividades recreativas, rifas, entrega de bonos pasadía en el centro vacacional para los ganadores de algunos de los concursos. Esta actividad da cumplimiento en el semestre que se adelante de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1992, en lo que a actividades recreativas se refiere, lo demás pactado es adicional a lo requerido en la norma.

CAPÍTULO QUINTO

BENEFICIOS CON COMPONENTE ECONOMICO

Cláusula 23. Permisos Remunerados. La empresa concederá a los trabajadores adheridos al presente Pacto los siguientes permisos remunerados de conformidad con lo señalado en la Ley:

1. Nacimiento y/o adopción de un hijo.
2. Por muerte de: esposo/a, compañero/a permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
3. Permiso por calamidad doméstica. En caso de grave calamidad doméstica, es decir, la ocurrencia de un caso fortuito e imprevisible ocasionado por la naturaleza, tales como incendio o inundación; la fuerza mayor ocasionada por un tercero, como el hurto de los enseres de la vivienda o un grave daño en la casa de habitación; la hospitalización o cirugía de urgencia de

esposo(a) o compañera(o) permanente, hijos o uno de los padres; dará derecho al reconocimiento de dos (2) días de permiso remunerado a razón del sueldo básico del trabajador, siempre y cuando el hecho requiera la presencia del trabajador para superarlo o atenderlo.

Este permiso solo puede hacerse efectivo el día en que ocurra el evento calamitoso comprobado, siempre y cuando corresponda a un día laborable ordinario. En ningún caso el permiso podrá ser empleado para asuntos diferentes al solicitado, so pena de incurrir en una falta grave. En los casos en que sea posible, el trabajador deberá dar aviso oportuno a su jefe inmediato de la necesidad del permiso y su justificación razonable con una antelación prudente.

La causa que da origen a este permiso remunerado deberá ser debidamente comprobada para su reconocimiento, con los soportes del caso y tramitada directamente ante el área de talento humano a más tardar al día siguiente de su ocurrencia. En caso de que la calamidad doméstica comprometa a dos o más trabajadores con vínculos de parentesco, este permiso se le otorgará solo a uno de ellos para no afectar el servicio. Adicionalmente los siguientes que no se encuentran reconocidos por las normas vigentes:

1. Por matrimonio, civil o religioso del trabajador/a: se concederá un permiso de dos (2) días consecutivos a la fecha del matrimonio, los cuales deberán ser solicitados con mínimo (ocho) 8 días de anticipación, para proveer los reemplazos que se requieran. El trabajador deberá adjuntar la correspondiente constancia de la ceremonia civil o religiosa.

2. Para asuntos médicos. Las partes acuerdan que Megaseguridad concederá permiso remunerado de cuatro horas para que el trabajador adherido al presente Pacto Colectivo pueda asistir a sus citas médicas de laboratorio u odontológicas durante su jornada laboral, para ello deberá informar de tales eventos con una antelación no inferior a dos (2) días hábiles y hacer llegar a la dirección de talento humano la constancia de asistencia o su equivalente.

3. En caso de que el trabajador requiera licencias no remunerada a continuación de un evento de calamidad doméstica: la empresa concederá el permiso no remunerado evaluando cada caso particular hasta un máximo de tres (3) días consecutivos.

Cláusula 24. Seguro de vida Colectivo. Megaseguridad dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 1920 de 2018 contratando un seguro Colectivo que amparará al personal operativo las 24 horas al día, una vez sea debidamente reglamentado para ser legalmente exigible.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Pacto Colectivo la empresa podrá tomar para los trabajadores adheridos al Pacto unos beneficios y coberturas adicionales al seguro obligatorio mínimo el cual se extenderá al personal administrativo que esté adherido al Pacto.

El valor asegurado así como las condiciones para reclamar el seguro serán determinadas en la póliza que contrate la empresa con una aseguradora debidamente reconocida en Colombia.

Cláusula 25. Bono de antigüedad. La empresa reconocerá un monto en dinero, un reconocimiento y un bono recreativo de antigüedad extralegal y no salarial a los trabajadores adheridos al Pacto Colectivo que cumplan con los siguientes años sucesivos de servicio conforme se describe a continuación, que se reconocerá por única vez al cumplimiento del año correspondiente:

ANOS CONSECUTIVOS	VALOR DE LA PRIMA	TIPO DE RECONOCIMIENTO	BONO RECREATIVO CENTRO VACACIONAL SANTA ISABEL
1	\$0	Diploma de mención	No
3	1.5 SMDLV	Diploma de mención	No
5	3 SMDLV	Medalla	Pasadia para dos personas incluye almuerzo - refrigerio
10	6 SMDLV.	Placa reconocimiento	de 1 noche para 2 personas con transporte: Bogotá - Mesitas del Colegio- Bogotá, y alimentación.
15	10 SMDLV.	Placa reconocimiento	de 1 noche para 2 personas con transporte: Bogotá - Mesitas del Colegio- Bogotá, y alimentación completa.
20	14 SMDLV.	Placa Reconocimiento vidrio	de 1 noche para 4 personas con transporte: Bogotá - Mesitas del Colegio- Bogotá, y alimentación completa.
25	18 SMDLV.	Placa Reconocimiento vidrio	de 2 noches para 2 personas con transporte: Bogotá - Mesitas del Colegio- Bogotá, y alimentación completa.
30 o más	22 SMDLV.	Placa Reconocimiento vidrio y diploma	de 2 noches para 4 personas con transporte: Bogotá - Mesitas del Colegio- Bogotá, y alimentación completa.

PARÁGRAFO. Si el trabajador beneficiario se encuentra trabajando fuera de Bogotá, el bono recreativo se asignará para un centro recreativo, cercano a su ciudad, a elección de Megaseguridad.

Cláusula 26. Fondo común para la primera vivienda. La empresa dispondrá de un fondo común el cual tendrá un cupo rotativo de quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes por año para realizar préstamos a los trabajadores adheridos al Pacto que estén adquiriendo vivienda por primera vez y solo podrá ser utilizado para pago de gastos de legalización de la compra (escrituras, registro, etc.) o mejoras de la primera vivienda. Para acceder a este préstamo que no tendrá cobro de ningún tipo de interés. El trabajador debe:

1. Llevar como mínimo dieciocho (18) meses de vinculación con la empresa.
2. No tener ningún llamado de atención en su hoja de vida en los últimos dieciocho (18) meses.
3. Radicar la solicitud indicando monto del préstamo y destinación, adjuntando certificado de libertad, copia de las escrituras. Para mejoras la determinación de las obras a realizar, la cotización y la foto del área a intervenir.



4.El plazo para el reintegro del préstamo se establece entre dos (2) y dieciocho (18) meses y se determinará de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. El pago se realizará a través de pagos fijos que el trabajador autoriza descontar por nómina.

5.Una vez realizada la inversión del préstamo, el trabajador debe hacer llegar a la empresa los soportes de la inversión y en caso de haber sido usado en mejoras deberá adjuntar la foto del inmueble después de la intervención.

6. En caso de retiro de la empresa por cualquier motivo se acuerda que el trabajador autoriza a descontar de la liquidación de prestaciones sociales las sumas adecuadas por este concepto.

PARÁGRAFO: El cupo es fijo y rotativo entre los postulantes y el monto depende de los recursos disponibles en el momento de la solicitud y en todo caso no será superior a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Cláusula 27. Auxilio Educativo. La empresa se compromete a conceder un auxilio educativo pagadero semestralmente a los trabajadores adheridos al presente Pacto que se encuentren adelantando carreras técnicas, tecnológicas, profesionales en pregrado o postgrado en instituciones formales avaladas y vigiladas por el Ministerio de Educación Nacional o la secretaría de Educación que corresponda al municipio.

El auxilio se concederá a quienes obtengan un promedio semestral (o según corresponda) final, igual o superior a 4.2 siempre que hayan cursado en el semestre 5 materias o más. El monto del auxilio será el resultado de dividir el presupuesto semestral asignado el cual corresponderá como mínimo a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes por el número de trabajadores que soliciten el auxilio y le sea concedido.

El monto del auxilio en ningún caso podrá superar el valor de la matrícula del semestre o lo que corresponda y tampoco podrá ser superior a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Quienes estén interesados deberán inscribirse al iniciar el semestre en la dirección de talento humano acreditando encontrarse matriculados mediante certificación de la universidad o entidad educativa donde conste el número de materias inscritas, el programa cursado, el costo de pago por concepto de matrícula y que no es beneficiario de ninguna subvención o beca otorgada por la entidad educativa, entidad privada o el Estado; para reclamar el auxilio deberá presentar el certificado de la universidad o entidad educativa con el promedio académico obtenido y las materias cursadas. El auxilio se entregará dentro del mes siguiente a la presentación de la totalidad de requisitos y contar con dieciocho (18) meses de vinculación al momento de presentar la certificación con el promedio.

Cláusula 28. Megapilos. La empresa entregará un bono económico de quince (15) S.M.D.L.V. a los hijos de los trabajadores que se destaquen en su rendimiento académico y hayan ocupado en su colegio del 1° al 5° puesto en las pruebas ICFES. Y de siete (7) S.M.D.L.V. para quienes hayan ocupado del 6° al 10° puesto. Para el pago deberán demostrar el parentesco con el trabajador adherido al Pacto y el puesto obtenido con el certificado del ICFES el cual deberá corresponder a los resultados del examen presentado



en el mismo año en que se hace la solicitud.

PARÁGRAFO. S.M.D.L.V., corresponde a salarios mínimos diarios legales vigentes.

Cláusula 29. Disposición común. Las partes expresamente acuerdan que los beneficios pactados en el presente capítulo no constituyen salario para ningún efecto.

CAPÍTULO SEXTO OTROS BENEFICIOS EXTRALEGALES

Cláusula 30. Asesoría Jurídica por temas de Salud. La empresa a través del área jurídica brindará la asesoría pertinente en los casos que el trabajador solicite acompañamiento cuando las Entidades Promotoras de Salud nieguen medicamentos o tratamientos no cubiertos en el POS siendo responsabilidad exclusiva del trabajador adelantar las diligencias judiciales de manera personal.

Cláusula 31. Asesoría Jurídica por temas Penales. Megaseguridad brindará apoyo a los trabajadores que en desarrollo de sus funciones y cumpliendo sus obligaciones y deberes laborales sean vinculados a una investigación penal o proceso penal, a través de asesoría de un profesional del derecho. (Excluye representación)

Cláusula 32. Cumpleaños del personal. La empresa entregará a cada trabajador un detalle y una tarjeta de felicitación el día de su cumpleaños y se le hará llegar a su puesto de trabajo.

Cláusula 33. Visita a personal hospitalizado. La empresa visitará a los trabajadores que hayan sido hospitalizados por un término superior a diez (10) días, para brindarles apoyo y se hará entrega de un kit de bienestar con 5 productos a elección de la empresa Si la hospitalización se debe a accidentes derivados y durante la prestación de servicio por término superior a cinco (5) días, se entregará un (1) kit de bienestar con 5 productos a elección de la empresa.

Cláusula 34. FERIA de la Vivienda. La empresa a través del área de talento humano mediará con las diferentes cajas de compensación, para promover la adquisición de vivienda por parte de los trabajadores, anualmente se realizará una feria de la vivienda coordinada con las cajas de compensación.

Cláusula 35. Día Nacional de la Vigilancia. El 26 de noviembre fue establecido por Ley de La República como el día Nacional de la vigilancia y seguridad privada, ese día la empresa celebrará la actividad a la que nos dedicamos dando un obsequio a elección de la empresa y una tarjeta de felicitación a cada uno de los trabajadores adheridos al Pacto Colectivo.

Cláusula 36. Acciones valerosas. La empresa realizará en una ceremonia en el mes de diciembre un reconocimiento trimestral en el cual se exaltará, mediante ceremonia, todas aquellas acciones destacadas del personal operativo que logre que al cliente o sus bienes no se les haga daño cuando estuvieron ante amenaza inminente.

Dicho reconocimiento se realizará en una ceremonia en la que se hará entrega de la medalla “acción valerosa” y una mención de reconocimiento, seguida de un acto protocolario donde se destacará su acción (es) terminando con un refrigerio. A esta ceremonia asistirán los colaboradores homenajeados y sus familias y un representante del cliente. De estos reconocimientos se dejará constancia en el folio de hoja de vida del colaborador y se le hará entrega de una anqueta de mercado básico de un supermercado de cadena. Y quedara nominado para participar en la elección del guarda del año.

PARÁGRAFO: Se invitará al cliente que haya aprobado implementar este reconocimiento en su empresa.

Cláusula 37. Guarda del mes. La empresa elegirá mensualmente un guarda que se haya caracterizado por una excelente prestación del servicio, haya sido nominado por el cliente del puesto al que se encuentra asignado y no presente ningún llamado de atención en los últimos seis (6) meses, mismo término que debe estar como mínimo vinculado a la empresa para poder ser nominado, debe tener documentación al día y excelente presentación personal. Al guarda elegido se le hará entrega de una anqueta mercado básico de un supermercado de cadena, una mención por escrito con copia a la hoja de vida y difusión en la página web de la empresa y pasará a ser candidato a guarda del año. La elección será realizada por votación del comité conformado por la dirección de talento humano, la dirección de operaciones, los supervisores de la zona y la gerencia administrativa.

Cláusula 38. Guarda de año. Megaseguridad escogerá al guarda del año entre los guardas que fueron elegidos como guardas del mes y los que fueron distinguidos por sus acciones valerosas en el periodo comprendido entre el quince (15) de diciembre anterior y el catorce (14) de diciembre del año en que se realiza la elección. No debe presentar llamados de atención ni anotaciones en su hoja de vida en los últimos doce (12) meses y encontrarse vinculado a la empresa a la fecha de la elección. La elección será realizada por comité conformado por la dirección de talento humano, la dirección de operaciones, los supervisores de la zona y la Gerencia General más dos delegados por parte de los trabajadores conformado por uno del área administrativa y otro por parte de los guardas, que serán elegidos por mayoría de votos en cada área. La premiación y reconocimiento se realizará en una ceremonia en el mes de diciembre al guarda elegido se le hará entrega de un bono estadía con todo pago para el centro vacacional Santa Isabel en Mesitas del Colegio para cuatro (4) personas por dos (2) noches y una mención de reconocimiento con copia a su hoja de vida y difusión en la página web de la empresa. Si el guarda elegido se encuentra trabajando fuera de Bogotá, el bono estadía se asignará para un centro recreativo, cercano a su ciudad, a elección de Megaseguridad.

Cláusula 39. Día de la mujer. Las mujeres representan una parte importante y valiosa de la fuerza de trabajo de Megaseguridad. La empresa conmemora su lucha a través del último siglo para lograr igualdad y equidad en el campo laboral. Este día se hará entrega de un detalle a elección del área directiva a cada una de nuestras colaboradoras para exaltar lo valioso de su trabajo y el gran aporte que hacen a la seguridad del país.

Cláusula 40. Día de los niños. La empresa entregará a los hijos de los trabajadores adheridos al Pacto una bolsa con dulces que contendrán diez (10) dulces, una (1) chocolatina pequeña, una (1) colombina, se entregará una (1) bolsa por cada hijo entre uno (1) y doce (12) años de edad del trabajador de conformidad con registros civiles los soportes que hayan sido suministrados por que reposen en su hoja de vida.

Cláusula 41. Homenaje a trabajador pensionado. Megaseguridad semestralmente realizará una ceremonia especial para los trabajadores que obtengan su pensión por vejez, a este evento podrá asistir su familia y se le hará entrega de una placa conmemorativa de cristal y un obsequio a elección de Megaseguridad.

Cláusula 42. Aguinaldo. La empresa entregará a cada uno de los trabajadores y sus hijos hasta los doce (12) años, según los registros civiles que hayan sido suministrados por el trabajador y que reposen en su hoja de vida, un detalle navideño que será escogido por Megaseguridad, condición que es aceptada por los trabajadores, el detalle se hará llegar al puesto de trabajo y ciudad donde se encuentren.

Cláusula 43. Centro vacacional. Megaseguridad cuenta con un centro vacacional al cual podrán acceder los trabajadores adheridos al Pacto Colectivo con un descuento del 50% en relación con los precios establecidos para el público en general. Además tendrán derecho a un paseo por la mini granja de animales y a un descuento del cincuenta por ciento (50%) en la compra de los productos que en ella se producen. El pago podrá realizarse a través de descuentos de nómina autorizados previamente por el trabajador.

Cláusula 44. Fondo de empleados. Megaseguridad se encuentra afiliado al fondo de empleados Secreditos, se busca que los trabajadores adquieran la cultura del ahorro y puedan acceder a préstamos fácilmente y a servicios que redunden en una mejor calidad de vida de su grupo familiar. Para incentivar que el personal acceda a este beneficio Megaseguridad otorgará un (1) día libre remunerado por mínimo seis (6) meses consecutivos de permanencia en el fondo de empleados, día libre que podrá ser solicitado a partir del cumplido el primer mes de permanencia, y deberá ser solicitado con mínimo quince (15) días de anticipación. Otorgará también con el mismo fin un día libre sin remuneración por cada año de permanencia en el fondo, los cuales no serán acumulables o consecutivos, y deberá tomarse dentro de los tres (3) meses siguientes al cumplimiento de la anualidad, dando aviso con la anticipación antes señalada en esta cláusula.



PARÁGRAFO 1. Estos beneficios aplican para afiliaciones que se realicen a partir de la vigencia de este Pacto, no se tienen en cuenta permanencias en el fondo de empleados anteriores a esta fecha.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador se retira del fondo o de la empresa antes de los 6 meses requeridos para el beneficio del día libre remunerado, habiendo hecho uso del beneficio adeudara este valor a Megaseguridad, el cual será descontado de las sumas que esta le adeude al trabajador.

CAPÍTULO SEPTIMO OTRAS DISPOSICIONES

Clausula 45. Prórroga automática: si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración del término de vigencia las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminado, el Pacto se entiende prorrogado por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Clausula 46. Comité de seguimiento: Los negociadores de las partes serán parte del comité de seguimiento del Pacto Colectivo de Trabajo, en caso de retiro de alguno de ellos, cada parte procederá a elegir su reemplazo. El comité tendrá igualmente como función solucionar cualquier inconveniente que se presente en la ejecución del Pacto Colectivo de Trabajo, siendo un mecanismo de conciliación obligatorio previo a cualquier acción legal derivada del incumplimiento parcial o total de lo que se pacta aquí. El comité recibirá las solicitudes de adhesión con el fin de que tanto los trabajadores como la empresa estén al tanto de la adhesión de nuevos trabajadores.

Clausula final. Deposito: el presente Pacto Colectivo de Trabajo será depositado en el Ministerio de Trabajo como prueba de su obligatoriedad y vigencia y no podrá ser desconocido unilateralmente por las partes. Para constancia de lo convenido, se firma en Bogotá D.C. el presente Pacto Colectivo de Trabajo a los dieciseis (16) días del mes de agosto de 2019.



Por Megaseguridad La Proveedora:

(Original Firmado)