



## **POLITICA DE BENEFICIOS EXTRALEGALES**

*DIMANTEC LTDA, es una empresa con gran sentido de responsabilidad hacia su TALENTO HUMANO y clara conciencia de procurar políticas que tiendan al bienestar, a la seguridad, y mejoramiento del nivel de vida de sus empleados.*

*Todo esto tiene como objetivo buscar que los empleados logren un desarrollo personal y profesional a través de beneficios que contribuyan con estos objetivos*

*En consecuencia, DIMANTEC LTDA., tiene un sincero interés en el bienestar de sus empleados y en su desarrollo permanente tanto profesional como personal.*

*Como la fuente de estos beneficios es el Contrato de Trabajo con DIMANTEC LTDA., no se reconocerá ningún auxilio o beneficio a ningún empleado causado después de que sea retirado de la compañía.*

### **PLAN DE INTEGRACION Y DESARROLLO**

*La Empresa tiene como preocupación preponderante, atraer, seleccionar, mantener y desarrollar personal profesional en su campo, altamente motivado a colaborar con ella en un plan de progreso para: Colombia, DIMANTEC LTDA., y sus colaboradores.*

*La Empresa necesita gente capaz, dinámica y con ideas de avanzada, que esté dispuesta a aportar todas sus capacidades en un plan de desarrollo compartido.*

### **BENEFICIOS OTORGADOS A EMPLEADOS**

#### **1. AUXILIO PARA ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR, TECNICO O TECNOLOGICO E IDIOMAS DEL EMPLEADO:**

*El auxilio de estudios superiores, técnico, tecnológico o de idiomas, se reconocerá por una sola vez para una sola carrera y para las siguientes especialidades: Administración de Empresas, Contaduría, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Ingeniería Industrial, ingeniería ambiental, Comercio Internacional, Derecho, Economía, Ingeniería de Procesos, Ingeniería Civil, Ingeniería de Minas y Petróleos, Agronomía, Mercadotecnia, Relaciones Industriales, Sistemas, Ingeniería de Producción, Sistemas de Información y documentación, Psicología y todas aquellas afines con el objeto social de la compañía.*

*Este Auxilio no será reconocido para aquellos que en el momento del ingreso a la Compañía ya hayan cursado totalmente estudios universitarios, técnicos, tecnológicos o carreras intermedias. En caso de tener estudios Técnicos o Tecnológicos podrá solicitar el auxilio universitario.*

*La empresa consciente de la importancia que tiene el conocimiento del idioma inglés para nuestros empleados ha considerado relevante incentivar esta clase de estudios a través del auxilio contenido en la presente política y cualquier otro idioma que esté alineado con el desarrollo del negocio, previa autorización de la Gerencia.*

*Para tener derecho al auxilio es necesario que el beneficiario haya aprobado debidamente el nivel anterior cuando esté realizando sus estudios y en caso contrario, el auxilio será suspendido hasta que se produzca la nivelación correspondiente.*



*DIMANTEC LTDA, reconocerá como auxilio educativo de esta política hasta el equivalente al 75% del salario mínimo legal vigente por semestre, mediante la presentación de la factura debidamente cancelada y expedida por una ENTIDAD EDUCATIVA RECONOCIDA por las autoridades competentes.*

*Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.*

### **1.1. CONDICIONES PARA RECIBIR AUXILIOS EDUCATIVOS:**

*Para obtener los auxilios educativos de esta política, los empleados deben cumplir con los siguientes requisitos:*

- *Tener doce (12) meses de antigüedad en la Empresa, al momento de Iniciar el período académico correspondiente.*
- *Utilizar su tiempo libre para la realización de sus estudios, o que la modalidad de los mismos no afecte su jornada laboral.*
- *Diligenciar el formato de auxilio educativo y presentarlo a Talento Humano en las oficinas administrativas Soledad- Atlántico, Valledupar o al supervisor Administrativo y de Operaciones o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.*
- *Mostrar la aprobación del período inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales, anuales o del nivel (para idiomas) y la orden de matrícula que demuestre que ha pasado al curso posterior. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el empleado demuestre haberlo aprobado.*

*El año de antigüedad en la Empresa se deberá tener a la fecha de iniciar su período académico. El sistema de pago y la periodicidad lo determinará la Compañía, pero en todo caso, para reclamar el auxilio se deberá presentar el recibo de pago correspondiente. Los auxilios educativos solo se darán por un concepto; "es decir quién reclame el auxilio universitario, técnico o tecnológico no lo podrá recibir por estudios de idiomas, o viceversa"*

## **2. AUXILIOS DE EDUCACIÓN PARA HIJOS DE LOS EMPLEADOS**

*La Empresa reconocerá a los trabajadores que tengan hijos en la edad escolar, preescolar (hasta dos niveles), primaria, bachillerato o universidades, un auxilio educativo por los hijos o hijastros debidamente inscritos o que se inscriba ante la empresa así:*

**2.1. Preescolar, Primaria y Bachillerato.** *Se garantiza pagos de auxilios anuales en estos niveles escolares hasta para dos (2) hijos o hijastros de trabajadores registrados en la empresa por el valor de ciento cincuenta y cinco mil doscientos sesenta pesos (\$155.260,00) cada uno.*

**2.2. Universidad, Técnicos, Tecnológicos.** *Se garantiza el pago de un (1) auxilio anual para un hijo o hijastro del empleado hasta de Un millón doscientos noventa y tres mil ochocientos treinta y cinco pesos (\$1.293.835,00), para el pago de la matrícula y hasta los 25 años de edad, que dependan económicamente del trabajador y que estén registrados ante la Empresa. Este auxilio será reconocido en un 50% al inicio de cada año y el otro 50% al inicio del segundo semestre calendario, previa presentación del correspondiente recibo de matrícula. Cuando la Universidad*





tenga pensum académico por año, el 100% del auxilio será reconocido al iniciar el correspondiente año escolar.

**2.3. Auxilio para niños especiales.** La empresa reconocerá hasta 10 auxilios anuales por valor de un millón treinta y cinco mil sesenta y ocho pesos (\$1.035.068,00) para los trabajadores que tengan hijos especiales y por tal razón necesiten educación especial, a los niños que sufran de síndrome de Down, Parálisis cerebral o cualquier otra enfermedad similar que genere una limitación física igual o superior al 50% de pérdida de capacidad. Para reconocer este auxilio se requiere que el empleado aporte la certificación del médico adscrito a la EPS en la que se encuentre afiliado el empleado, en el que conste dicha limitación.

Para tener derecho a estos auxilios se deberá cumplir con estos requisitos:

- Diligenciar el formato de auxilio educativo y remitirlo a las oficinas de Talento Humano en Soledad – Atlántico, Valledupar o a los supervisores administrativos y de operaciones o quien haga sus veces en los diferentes lugares de trabajo.
- Demostrar la aprobación del período inmediatamente anterior, presentando las calificaciones semestrales o anuales, según el caso, y la orden de matrícula que demuestre que ha pasado al curso siguiente. En caso de no aprobarlo, el auxilio se suspenderá hasta que el hijo del empleado demuestre haberlo aprobado. Lo anterior no aplica para los niños especiales.

Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.

### **3. TRANSPORTE DE PERSONAL.**

Solo para los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, la Empresa suministrará el transporte diario a sus trabajadores en las rutas y trayectos actualmente establecidos, en vehículos de óptima calidad para el transporte de personal.

Para los trabajadores de otros proyectos mineros en el resto del País, diferentes al Cesar y Guajira, la Empresa le continuara pagando el auxilio de transporte adicional al auxilio de transporte establecido por el Gobierno Nacional y de acuerdo a lo contemplado en la ley, en las mismas condiciones como se viene haciendo actualmente.

La Empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte, para todos los trabajadores beneficiados con la presente política de beneficios extralegales y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, Un millón quinientos doce mil trescientos veintiséis pesos (\$1.512.326,00) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.

Con respecto aquellos trabajadores que estén recibiendo actualmente un valor superior al establecido en esta disposición, se le seguirán pagando en las mismas condiciones.

El valor aquí establecido reemplaza para todos los efectos legales los valores que actualmente viene pagando la Empresa por concepto de bono de localización y auxilio de sostenimiento.



*En estos casos, ningún trabajador recibirá dos veces el mismo beneficio o dos veces aquellos que sean equivalentes.*

*Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.*

#### **4. POLIZA DE SEGURO DE VIDA GRUPO**

*La Empresa ha contratado con una Compañía de seguros, una **póliza de seguro de vida grupo** orientado a que los empleados tengan un respaldo económico en momentos de infortunio. El valor de la prima será cubierto 100% por la Empresa; esta póliza tiene los siguientes amparos: Muerte, Incapacidad total y permanente, Indemnización adicional por muerte accidental y beneficios por desmembración, Indemnización adicional por muerte o lesiones corporales causados por delito de homicidio o lesiones personales, enfermedades graves, auxilio funerario y renta diaria por hospitalización y/o unidad de cuidado intensivos. El monto máximo de cobertura es de \$30.000.000, tendrá vigencia mientras el empleado esté vinculado laboralmente.*

*El empleado puede afiliarse a esta póliza de seguros de vida grupo, salvo las restricciones estipuladas por la compañía de seguros; las condiciones, valores asegurados y primas estarán sujetos a los requisitos y comprobaciones del caso por parte de esta.*

*La afiliación debe hacerse por escrito en cualquier tiempo, diligenciando el formulario de la compañía de seguros en la Oficina de Talento Humano o en las oficinas de cada Supervisor Administrativo y Operaciones o quién haga sus veces ubicado en los diferentes lugares de trabajo.*

*Las condiciones de la póliza serán contratadas por la empresa de acuerdo con las condiciones comerciales del momento y a la siniestralidad que presente la póliza. Si en algún momento las condiciones pactadas superan los montos y coberturas aquí definidos, esto no constituye un derecho adquirido para los trabajadores, pues la prórroga de la póliza estará condicionada a la siniestralidad de esta y a la oferta comercial de las aseguradoras.*

*Los aportes que haga la empresa no son salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo previsto por el art.128 del CST.*

#### **5. PLAN PREVISION EXEQUIAL:**

*La Empresa ha contratado con una Compañía especializada un seguro Colectivo de Previsión Exequial para que el empleado y sus familias tengan cubiertos todos los gastos funerarios en el momento de una calamidad de este tipo. Por ser una póliza colectiva, el valor de la prima es económico y será asumido en el 100% por el empleado.*

*El empleado puede afiliarse a la póliza Exequial contratada por la Compañía, en los términos establecidos en el procedimiento de afiliación vigente.*

*La afiliación debe hacerse por escrito en cualquier tiempo, diligenciando el Formulario correspondiente en Talento Humano ó en las oficinas de cada Supervisor Administrativo y Operaciones o quién haga sus veces en cada uno de los diferentes lugares de trabajo.*

*Esta póliza vence cuando el empleado se retire de la empresa o estando activo decida retirarse de la póliza; debiendo para este último caso presentar certificado en el que aparezca que se encuentra afiliado ó cobijado por una póliza de ésta misma naturaleza.*





*Esta es una póliza colectiva que la Empresa ha contratado en condiciones especiales, con una prima muy económica, para atender los Gastos Funerarios de las personas registradas en la misma.*

*Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.*

#### **6. PAGO DE INCAPACIDADES:**

*Cuando el empleado este incapacitado, la empresa le garantizará que reciba el valor total de su salario básico, cancelando un auxilio cuando la incapacidad reconocida por la Entidad de Seguridad Social en salud correspondiente sea inferior al salario básico del trabajador.*

*Lo anterior, atendiendo que las incapacidades las pagan las EPS al 66.67% del IBC, y cuando superan los 90 días al 50% de la misma base.*

*Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.*

#### **7. PRIMA DE VACACIONES, PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA EXTRALEGAL PLAN INCENTIVO.**

**7.1. Prima Extralegal de Vacaciones:** *la Empresa pagará a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en quince (15) días de salario básico vigente a la fecha de causación de las vacaciones, pagaderos al momento de salir a disfrutar sus vacaciones.*

*A partir de la vigencia de la presente Política de beneficios extralegales, los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a la prima de vacaciones si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.*

*En el caso de los técnicos cuyo sistema de pago es a destajo, se tomará como parte de la base para el cálculo el promedio de comisiones cuyo origen sea el contrato a destajo del año inmediatamente anterior más el básico que tenga el trabajador a la fecha de causación.*

*En caso de retiro, el empleado tendrá derecho a la prima extralegal de vacaciones, esta prima se reconocerá en forma proporcional por periodos inferiores a un año.*

**7.2 Prima Extralegal de Antigüedad:** *A partir del 1 de enero de 2017, la empresa reconocerá las siguientes primas de antigüedad:*

- 1. Diez (10) días de salario básico al cumplimiento de los cinco (5) años de servicio a la empresa.*
- 2. Quince (15) días de salario básico al cumplimiento de los diez (10) años de servicio a la empresa.*

**PARRAGRAFO:** *Quien se retire de la compañía después de los cinco (5) años de antigüedad y antes de los diez (10), tendrá derecho al pago de la prima descrita en el numeral dos (2) de manera proporcional.*

**7.3 Prima extralegal plan incentivo:** *La Empresa continuará reconociendo la prima extralegal Plan Incentivos consistente hasta 150% del salario básico mensual (45 días de salario básico por semestre) en los meses de Junio y Diciembre, la cual continuará siendo liquidada con base en*



los indicadores que maneja la empresa; los cuales serán informados públicamente por la empresa al iniciar cada semestre calendario correspondiente para que los empleados puedan hacer seguimiento al cumplimiento de cada uno de estos indicadores y exista claridad en la liquidación de esta prima. Entendiéndose que esta no será inferior en cada uno de sus periodos a 27 días de salario básico. Esta prima no aplica para el personal que devenga comisiones.

Esta **PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES, PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PRIMA EXTRALEGAL PLAN INCENTIVOS** no tendrá el carácter de salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el artículo 128 del CST.

#### **8. REGALO DE BODAS Y PERMISO REMUNERADO**

La Empresa otorgará a su trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, estando a su servicio, un auxilio como REGALO DE BODAS por valor de trescientos tres mil seiscientos treinta y cinco pesos (\$303.635,00)

Esta suma se pagará a la presentación de la correspondiente partida de matrimonio en la oficina de Talento Humano ó en las oficinas de cada Supervisor Administrativo y Operaciones o quién haga sus veces en cada uno de los diferentes lugares de trabajo

Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la Empresa cada uno de ellos recibirá el regalo de bodas mencionado en este Artículo.

Igualmente; la Empresa otorgará para este caso Tres días (3) hábiles de permiso remunerados con el equivalente al salario básico y mientras el trabajador esté desempeñando su turno de trabajo

El valor del auxilio de regalo de bodas establecido en esta cláusula no es salario para ningún efecto, legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 CST.

#### **9. AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS.**

La empresa otorgará a cada uno de sus trabajadores los lentes medicados, de contacto y/o monturas, que le fueran recetados a través de la entidad contratada por la empresa para realizar los exámenes médicos ocupacionales o también aquellos recetados por la IPS que le preste servicio a la EPS que este afiliado el empleado, con un auxilio de hasta Ciento noventa y seis mil ochocientos veinte pesos (\$196.820,00).

Si por causa u ocasión del trabajo, el trabajador pierde o destruye los lentes o monturas podrá solicitar por una vez más este auxilio, previo reporte ante Talento Humano ó en las oficinas de cada Supervisor Administrativo y Operaciones o quién haga sus veces en cada uno de los diferentes lugares de trabajo.

Para el reconocimiento de este auxilio, el trabajador deberá aportar la orden médica de la IPS que le preste servicio a la EPS o la entidad contratada por la empresa para realizar los exámenes médicos ocupacionales y la correspondiente factura con sus requisitos legales.

#### **10. AUXILIO DE MATERNIDAD O PATERNIDAD**

La Empresa pagará al trabajador o trabajadora un auxilio de maternidad al nacimiento de cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido (incluso en parto múltiple), por la suma de Doscientos ochenta y nueve mil quinientos treinta y siete pesos (\$289.537,00). En caso de nacimiento de un hijo natural, la madre deberá ser la compañera del trabajador, debidamente inscrita en la oficina de Talento Humano o en las oficinas de cada





Supervisor Administrativo y Operaciones o quién haga sus veces en cada uno de los diferentes lugares de trabajo con una anticipación mínima de dos (2) meses a la fecha de nacimiento del hijo.

En caso de que la madre y el padre del hijo sean ambos trabajadores permanentes de la Empresa, sólo la madre recibirá este auxilio de maternidad.

Cuando el esposo o compañero permanente trabajador de la empresa y registrado en el área de Talento Humano, no cumpla con las semanas de cotización exigidas por la ley 755 de 2002 o aquella que la adicione o modifique, la Empresa concederá la licencia de paternidad remunerándola con el equivalente al salario promedio.

La Empresa otorgará para este caso dos días (2) hábiles remunerados adicionales al permiso de Ley con el equivalente al salario básico.

El auxilio de Maternidad de que trata este Artículo será pagado por la Empresa a la presentación de la partida de Bautizo, del Registro Civil de Nacimiento del hijo o del documento que lo sustituya de acuerdo con la legislación colombiana.

El valor del auxilio de maternidad establecido en esta cláusula no es salario para ningún efecto, legal o extralegal de acuerdo al art.128 CST.

#### **11. AUXILIO FUNERARIO**

La empresa reconocerá a los familiares del empleado un auxilio funerario por muerte del trabajador por la suma de Un Millón trescientos cincuenta y un mil doscientos ochenta pesos (\$1.351.280,00) al familiar que demuestre haber sufragado los gastos de entierro; e igualmente reconocerá al empleado un auxilio por muerte de la esposa(o) o compañera (a) permanente, padres, hijos del trabajador, un auxilio extralegal de seiscientos setenta y nueve mil novecientos veinticinco pesos (\$679.925,00), que le serán pagados previa entrega del correspondiente certificado de defunción en la oficina de Talento Humano o en las oficinas de cada Supervisor Administrativo y Operaciones, o quién haga sus veces en cada uno de los diferentes lugares de trabajo durante los 10 días hábiles siguientes al deceso.

Si el trabajador fallece estando al servicio de la empresa, esta le condonará las deudas que tenga con esta.

Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art. 128 del CST.

#### **12. PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES**

La empresa otorgará un (1) día hábil adicional a lo establecido en la ley 1280 de 2009, de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico por muerte de Padres, esposa(o), compañera (a) e hijos, cuando el hecho ocurra en el departamento donde presta sus servicios y dos (2) días hábiles adicionales a lo establecido en la mencionada ley, remunerados con el equivalente a su salario básico cuando el hecho suceda fuera del Departamento en donde el trabajador preste sus servicios.

El valor del auxilio funerario establecido en esta cláusula no es salario para ningún efecto, legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 CST.



### **13. AUXILIOS Y PERMISOS REMUNERADOS EXTRALEGALES**

**13.1. POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.** Cuando se presenten hechos imprevisibles tales como inundaciones, incendios, huracanes, terremotos, maremotos, vendavales que afecten la vivienda del trabajador, cuando esté desempeñando su turno de trabajo, La Empresa concederá tres (3) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el hecho ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador, y cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador. Todo lo anterior debidamente comprobado a través de una declaración extra juicio y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo; estos soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendario siguiente al otorgamiento del permiso.

**13.2. POR HOSPITALIZACIÓN.** Cuando algún miembro del grupo familiar del trabajador, entendiendo por este, padres, esposo o esposa, compañero o compañera permanente hijastros e hijos sea hospitalizado o intervenido quirúrgicamente que conlleve a hospitalización y el trabajador este desempeñando su turno de trabajo, la Empresa concederá cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico, cuando el caso ocurra dentro del departamento donde labora el trabajador y cuando el caso ocurra fuera del departamento donde labora el trabajador cinco (5) días hábiles de permiso remunerado con el equivalente a su salario básico.

Todo lo anterior debidamente comprobado a través de un soporte de la Clínica o institución médica y demás pruebas que el trabajador considere importante aportar, y mientras el trabajador este desempeñando su turno de trabajo, estos soportes deberán ser presentados, dentro de los quince (15) días calendarios siguientes al otorgamiento del permiso.

**13.3. PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS.** La empresa concederá al trabajador los permisos necesarios remunerados con el equivalente a su salario básico cuando esté desempeñando su turno de trabajo, para asistir a sus citas medicas, odontológicas y terapias ya sea en la EPS o ARL. Estos permisos deberán ser solicitados en lo posible con un día de anticipación al día de la cita; debidamente soportados con constancia médica de la EPS o ARL que éste afiliado o del médico particular que concedió la cita. Cuando sean ordenados estas citas si el trabajador debe desplazarse de su lugar de trabajo la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento en los respectivos medios públicos colectivos de transporte terrestre cuando estos no sean cubiertos por la EPS o ARL.

**13.4. AUXILIO PARA ATENDER CITAS MÉDICAS.** Solo para empleados asignados a los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, cuando el trabajador demuestre con el soporte correspondiente que debe atender una cita médica, ante un médico especialista adscrito a la EPS o ARL a la cual está afiliado, o deba acudir a la realización de un examen especializado en otro municipio o departamento ordenado por su EPS o ARL y se encuentre en cumplimiento de su turno de trabajo, la Empresa le concederá un auxilio por la suma de Cincuenta y ocho mil doscientos veintitrés pesos (\$58.223,00) con el fin de que el trabajador pueda ser atendido en los centros médicos que cuenten con las herramientas necesarias para la atención médica del empleado. Este auxilio se reconocerá máximo por dos eventos al mes para cada empleado.

**PARÁGRAFO:** Cuando los gastos de transporte sean asumidos por la EPS o ARL el empleado no tendrá derecho a solicitar este auxilio.





- 13.5. PARA OBTENER TITULOS EDUCATIVOS:** cuando el trabajador, su esposa o compañero permanente, hijos o hijastros vayan a recibir el título educativo correspondiente a primaria, bachillerato, universidad, Técnica o tecnológica, la empresa le concederá permiso remunerado por un día de salario básico para acudir a la ceremonia de graduación. Si esta ocurre fuera del departamento del cual el trabajador presta sus servicios, el permiso corresponderá a dos días hábiles.

Estos auxilios no serán considerados salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.

**14. FONDO ROTATORIO DE CALAMIDAD DOMESTICA**

La empresa contará con un fondo rotatorio de calamidad domestica por valor de Doscientos cincuenta y ocho millones setecientos sesenta y seis mil novecientos cincuenta y dos pesos (\$258.766.952,00) en donde los empleados podrán adquirir préstamos sin intereses, para cubrir los costos de una calamidad domestica presentada; lo cual se llevará a cabo de acuerdo al reglamento que la empresa ha establecido para el efecto.

Las calamidades domésticas deberán ser debidamente comprobadas con los documentos o soportes correspondientes que le permitan a la empresa administrar adecuadamente el fondo y tener los soportes correspondientes con el fin de poder sustentar adecuadamente las erogaciones a los órganos de control interno.

Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.

**15. FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA.**

La Empresa constituirá un fondo rotatorio de vivienda por la suma de Setecientos setenta y seis millones trescientos mil ochocientos cincuenta y cinco Pesos (\$776.300.855,00), para la realización de préstamos para vivienda de sus trabajadores, la reglamentación de este fondo en cuanto montos, coberturas, intereses, plazos y demás condiciones, será expedida por la empresa en documento separado.

Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art.128 del CST.

**16. INESCINDIBILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE AUXILIOS Y BENEFICIOS**

- 16.1. INCOMPATIBILIDAD:** La presente política de beneficios extralegales es incompatible con cualquier otra fuente de derechos existente en la empresa, en armonía con los principios del derecho laboral y para evitar duplicidad de beneficios. El empleado que se beneficie de la presente política no podrá beneficiarse de los auxilios establecidos en otras fuentes de derechos extralegales.

- 16.2. IMPUTACION Y BENEFICIOS LEGALES:** Si legalmente se establecieren por parte del Gobierno prestaciones o indemnizaciones y demás beneficios equivalentes o similares a los establecidos en la presente Política de Beneficios Extralegales, el trabajador se beneficiará de la más favorable, cada una en su totalidad, pero en ningún caso tendrá derecho a exigir las dos.



16.3. **INESCINDIBILIDAD DE AUXILIOS Y BENEFICIOS:** Los empleados que voluntariamente se acojan a esta política de beneficios, lo hacen de manera integral respecto de todas sus estipulaciones. Los beneficios establecidos en esta política se otorgan como un todo indivisible y por lo tanto ningún colaborador podrá solicitar la aplicación parcial de uno o varios beneficios.

17. **PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS:** Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios y primas otorgados en la presente Política de beneficios extralegales no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito por el art. 128 CST.

Esta política de beneficios cubrirá a todo el personal que está laborando actualmente y su vigencia es a partir de Enero 1º de 2019.

ALVARO ROPERO PRADA  
Gerente General