

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Entre la Sociedad Hotelera Tequendama S.A., quien actúa por medio de su representante legal apoderado CHRISTIAN HENRIQUE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, identificado con la cédula de ciudadanía Nº 8533874 y los trabajadores que se relacionan en este documento los cuales estuvieron representados por su comisión negociadora, y que como tales prestan sus servicios en las dependencias de la empresa y a quienes se restringe la aplicación de este Pacto, todos debidamente identificados como aparece al final de este documento y al pie de sus firmas, los cuales actuando de forma libre y voluntaria han convenido en celebrar el presente Pacto Colectivo de conformidad a lo establecido en el Artículo 481 del C.S.T. y demás disposiciones concordantes con la materia, y de acuerdo a las siguientes cláusulas:

Cláusula 1^a. Partes contratantes.

El presente Pacto Colectivo de Trabajo lo suscriben, por una parte, la Sociedad Hotelera Tequendama S.A., con domicilio principal en la ciudad de Bogotá y por la otra, **LOS TRABAJADORES QUE LO NEGOCIARON** y los trabajadores que se adhieran a él con su respectiva firma. Los trabajadores que posteriormente ingresen a la empresa podrán adherirse a él suscribiéndolo. El presente Pacto no aplica a los trabajadores que se encuentren en período de prueba.

En el evento que el Pacto haya sido depositado en el Ministerio de la Protección Social, la adhesión de nuevos trabajadores se hará en el ejemplar que la empresa tenga en su poder, a continuación de las firmas de quienes lo hayan suscrito inicialmente, considerándose esto suficiente para su total aplicación.

Parágrafo primero: De acuerdo a lo señalado por el Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el pacto se suscribe con trabajadores no sindicalizados. Si uno o varios de los trabajadores que se beneficien con este Pacto llegaren a hacer uso del derecho a sindicalizarse, solo podrá aplicarse uno de los dos convenios, pacto o convención, pues no debe existir duplicidad de beneficios al mismo tiempo, así sea en forma parcial.

Parágrafo segundo: Los trabajadores firmantes o los que posteriormente se adhieran al presente Pacto y luego se sindicalicen, igualmente solo se les aplicará uno de los convenios colectivos, el que por ley les corresponda.

Cláusula 2^a. Vigencia.

El presente Pacto Colectivo tendrá una vigencia desde el 1º de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo aquellos derechos a los que se les asigne una vigencia especial.

Cláusula 3^a. Fundamentos de hecho y de derecho que respaldan la celebración del presente Pacto Colectivo de Trabajo.

Son fundamentos de hecho y de derecho que respaldan la celebración del presente Pacto Colectivo de Trabajo, los siguientes:

- a) La reconocida necesidad de las partes, especialmente de la empresa, de mejorar colectivamente las condiciones laborales de sus trabajadores dentro de sus

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

posibilidades legales y financieras, así como consagrarse normas sobre aspectos económicos, asistenciales, sociales y de bienestar, todo lo cual corresponde a la política social y de buen entendimiento que ha prevalecido en la organización y que se ratifica por medio de este Pacto Colectivo, con el exclusivo propósito de preservar las buenas relaciones obrero-patronales, dentro de un claro espíritu de colaboración, compromiso, lealtad y eficiencia, que otorgue confianza y seguridad a ambas partes, permita establecer un sistema que consulte las necesidades de los trabajadores sin desconocer la capacidad económica de la empresa.

- b) La facultad legal de celebrar el presente Pacto Colectivo de Trabajo se desprende fundamentalmente del ordenamiento jurídico contemplado en el artículo 55 de la Constitución Política y el artículo 481 del C.S.T. como una forma de contratación colectiva entre empleadores y trabajadores no sindicalizados y como consecuencia de las peticiones elevadas por los mismos en la negociación.

Cláusula 4^a. Imputabilidad de lo pactado.

Acuerdan las partes que todos aquellos aspectos laborales no regulados en el presente Pacto Colectivo, se rijan por la normatividad aplicable en cada materia. En cuanto a las consagradas en este Pacto teniendo en cuenta que se incluyen varios derechos consagrados en el Decreto 2701 de 1988 acuerdan formal y expresamente las partes que mientras no se produzca un cambio en la legislación laboral aplicable, estos derechos aquí consagrados serán imputables a los derechos iguales, similares o parecidos consagrados en las normas legales que los contienen, de tal manera que sólo se aplique el más beneficioso para el trabajador y no se dé un doble beneficio. Una vez ocurrido el cambio de legislación laboral aplicable, igualmente los derechos consagrados en este Pacto serán imputables a iguales, similares o parecidos derechos que rijan en la nueva legislación de tal manera que no se dé un doble beneficio y aplicándose de los dos el más favorable para el trabajador. Adicionalmente tanto los aumentos de salarios como los demás beneficios, son imputables a las prestaciones, auxilios, beneficios y demás derechos, que tuviere que hacer o reconocer la Empresa o Empleador por disposición legal o reglamentaria, acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo o del Consejo Nacional de Salarios, o por conducto de posteriores acuerdos individuales o colectivos, ya sea por medio de convención colectiva, laudo arbitral o por cualquier otro medio o mecanismo, que se refiera a aumentos generales, individuales parciales o totales, mínimos, legales o convencionales que tengan aplicación durante la vigencia de este Pacto Colectivo, de tal forma que si los aumentos y beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios y demás indicados fueren inferiores a los aquí pactados, no se alterarán los que se consignan en este Pacto Colectivo, pero si conjunta o individualmente fueren superiores, la Empresa o Empleador en el evento de que les corresponda hacerlo, sólo estará obligada a readjustar o pagar la diferencia, de tal manera que nunca haya un doble beneficio por el mismo derecho o concepto.

Cláusula 5^a. Compromiso de los Trabajadores.

Todos los trabajadores que firmen el Pacto Colectivo aceptan conocer la Misión, la Visión, los Valores y las Políticas, Metas y Objetivos de la empresa y, en consecuencia, se comprometen a dedicar su máximo esfuerzo para alcanzarlas, aplicarlas y desarrollarlas.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 6^a. Remuneración.

Mientras se aplique el régimen legal de los trabajadores oficiales, el régimen de remuneraciones que aplica para el personal de la empresa será el determinado por las disposiciones vigentes.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, las remuneraciones de los trabajadores serán las que correspondan a dicho régimen, pero se imputaran las que recibió o esté recibiendo provenientes del régimen legal anterior.

Cláusula 7^a. Aumentos de salarios.

Mientras se aplique el régimen legal de los trabajadores oficiales, el aumento de salarios para los años 2025 y 2026 equivaldrá al porcentaje que para los salarios básicos en ese tiempo establezca el Gobierno Nacional para los servidores públicos pertenecientes a la Empresas Industriales y comerciales del Estado y a las Sociedades de Economía Mixta directas e indirectas del orden Nacional sometidas al régimen de dichas Empresas.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, el aumento de los salarios será el que corresponda a dicho régimen, siempre y cuando no se haya efectuado el incremento de que trata el inciso anterior, caso en el cual el incremento deberá pactarse para la siguiente vigencia.

Cláusula 8^a. Prima de servicios.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a veinte (20) días de remuneración, tomando como base los factores señalados en la cláusula siguiente, la cual se pagará en la segunda quincena del mes de junio.

Parágrafo 1º Cuando el trabajador no haya servido el año completo, comprendido entre el 1º julio del año anterior al 30 junio del año de causación, tendrá derecho al pago proporcional de la prima, en razón de una doceava parte por cada mes completo de servicio.

Parágrafo 2º No obstante lo dispuesto en este artículo, cuando un empleado o trabajador pase del servicio de una entidad estatal a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.

Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días corridos entre el retiro de una entidad y el ingreso a la otra.

Parágrafo 3º Cuando se haga aplicable la normatividad del sector privado, quince (15) días de esta prima serán imputables a quince (15) días de la prima de servicios correspondiente al primer semestre, pagadera en el mes de junio.

Cláusula 9^a. Factores de salario para liquidar prima de servicio.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Para el reconocimiento y pago de la prima de servicio se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a que se refiere la cláusula 7^a del presente pacto.
- c) Los auxilios de alimentación y de transporte.
- d) La bonificación por servicios prestados.

Para liquidar la prima de servicio, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales anteriores a treinta (30) de junio de cada año.

Parágrafo: Mientras se aplique el régimen legal de los trabajadores oficiales, los factores de liquidación para la prima de servicios serán los que se relacionan en la presente cláusula.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, los factores de liquidación de la prima de servicios serán los establecidos en la respectiva normatividad, incluyendo la bonificación por servicios prestados.

Cláusula 10^a. Dotación vestido de labor.

La empresa suministrará a los trabajadores a su servicio, cuyo salario básico mensual no supere los dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tres (3) dotaciones anuales consistentes en uniformes y calzado de acuerdo al oficio o al cargo que desempeñen en las correspondientes áreas de trabajo.

La empresa hará un estudio de los trabajadores, que por devengar más de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes no acceden al derecho de suministro de uniformes, con el fin de verificar si las funciones que desempeñan ameritan la entrega de los mismos para efectos de presentación ante sus huéspedes y clientes. En estos casos los uniformes se entregarán con carácter devolutivo y únicamente para el lapso de la prestación del respectivo servicio.

La empresa gestionará ante sus proveedores el suministro de uniformes adicionales a los trabajadores que voluntariamente los soliciten, quienes deberán autorizar para que los valores correspondientes sean descontados de sus salarios o prestaciones sociales, si es del caso.

Cuando ocurra su retiro de la empresa y por razones de seguridad, los uniformes de los empleados que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes podrán ser recibidos por la empresa hasta por un valor equivalente al 20% de su costo inicial según su estado. Este control será ejercido por el Departamento de Desarrollo Humano.

Los trabajadores que devenguen más de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hayan recibido uniformes de la empresa, están obligados a devolverlos al momento de su retiro.

Cláusula 11^a. Alimentación.

La empresa suministrará la alimentación a sus trabajadores de planta de conformidad con los turnos de trabajo establecidos, en un sitio especialmente diseñado para el efecto, el cual gozará de las medidas higiénico-sanitarias necesarias para tal fin.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Para todos los efectos legales, la alimentación que la empresa suministre a sus empleados tendrá un valor nominal, equivalente al 2% de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, se acuerda que la alimentación no sea factor constitutivo de salario para ningún efecto legal.

Cláusula 12^a. Vacaciones.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.

Mientras en la Empresa la jornada semanal se desarrolle entre lunes y sábado, el día sábado se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

Cláusula 13^a. Competencia para conceder vacaciones.

Las vacaciones serán concedidas por el jefe del Organismo o por el funcionario en quien se delegue tal atribución, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

Cláusula 14^a. Tiempo de servicio para adquirir derecho a vacaciones.

Para el reconocimiento y pago de vacaciones se computará el tiempo servido en todos los organismos a que se refiere el artículo 2º del Decreto 1045 de 1978 o disposiciones que lo modifiquen, siempre que no haya solución de continuidad.

Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días corridos de interrupción en el servicio a una y otra entidad.

Cláusula 15^a. Aplazamiento de vacaciones.

Los funcionarios facultados para conceder vacaciones, sólo podrán aplazarlas hasta por dos (2) lapsos por necesidades exclusivas del servicio, lo cual se hará mediante resolución motivada que constará en la hoja de vida del trabajador para fines de acumulación de ellas.

Cuando se aplique el régimen del sector privado, se aplicará lo allí indicado sobre este aspecto.

Cláusula 16^a. Interrupción de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Por necesidades del servicio.
- b) Por incapacidad psicofísica, siempre que se acrede con certificado médico expedido por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual esté afiliado el trabajador como cotizante, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión.
- c) El otorgamiento de una comisión.
- d) El llamamiento a filas.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cuando se aplique el régimen del sector privado, estos ordinales serán causas justificativas para interrumpir las vacaciones.

Cláusula 17^a. Disfrute de las vacaciones interrumpidas.

Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberá ordenarse por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad.

Cláusula 18^a. Vacaciones Colectivas.

Cuando especiales circunstancias así lo ameriten, el Gerente General o quien haga sus veces, podrán conceder vacaciones colectivas a los trabajadores.

Cuando se concedan vacaciones colectivas a aquellos servidores que no hayan completado el año continuo de servicio, en caso de que su retiro se cause antes de completar el año de labor, se les descontará de sus emolumentos y prestaciones el valor proporcional recibido por descanso vacacional y prima de vacaciones.

Cláusula 19^a. Compensación de vacaciones en dinero.

Las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un (1) año.
- b) Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Cuando se aplique el régimen privado, esta situación se regulará por la respectiva normatividad.

PARAGRAFO: La compensación en dinero de que trata la presente cláusula solo podrá efectuarse sobre el cincuenta por ciento (50%) de las vacaciones, debiendo el trabajador descansar el cincuenta por ciento (50%) restante.

Cláusula 20^a. Del reconocimiento de vacaciones no causadas.

Cuando un trabajador cese en sus funciones faltándole treinta (30) días o menos para cumplir un (1) año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un (1) año completo.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 21^a. Prescripción de vacaciones.

Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro (4) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente autorización.

Cuando se aplique el régimen privado, esta situación se regulará por la respectiva normatividad.

Cláusula 22^a. Prima de vacaciones.

Por cada año de servicio, se tendrá derecho a una prima de vacaciones, equivalente a quince (15) días de salario siempre que no se tenga este beneficio o se tenga con otra denominación.

PARÁGRAFO: La Empresa se reserva el derecho de liquidar la prima de vacaciones a los trabajadores que dentro de la respectiva anualidad no hayan solicitado el disfrute de las mismas para ser pagada en el mes de noviembre de cada anualidad, caso en el cual el disfrute correspondiente será establecido de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cláusula 23^a. Cómputo del tiempo de servicio de prima de vacaciones.

Para efectos del cómputo de tiempo de servicio para el reconocimiento de la prima de vacaciones, se aplicará la regla establecida en la cláusula catorce.

Cláusula 24^a. Reconocimiento y pago de la prima de vacaciones.

Sin perjuicio de lo establecido en el parágrafo de la cláusula 13, la prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado.

Cláusula 25^a. Compensación en dinero de la prima de vacaciones.

La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.

Cláusula 26^a. Pago de la prima en caso de retiro.

Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un trabajador se retire de LA EMPRESA, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima de vacaciones, la cual será proporcional al tiempo de servicio.

No obstante, si el tiempo de servicio en el último año es igual o superior a once (11) meses, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca y pague la prima de vacaciones como si hubiera trabajado un (1) año completo.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 27^a. Prescripción de la prima de vacaciones.

El derecho a percibir la prima de vacaciones prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

Cláusula 28^a. Prima de vacaciones en el exterior.

Para los empleados y trabajadores que cumplan comisiones en el exterior y salgan a disfrutar de vacaciones, la prima de vacaciones se pagará en pesos colombianos en las condiciones señalas en el presente pacto.

Cláusula 29^a. Factores salariales para liquidación de vacaciones y prima de vacaciones.

Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al trabajador en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a que se refiere la cláusula 7^a del presente pacto.
- c) Los auxilios de alimentación y de transporte.
- d) La prima de servicios.
- e) La bonificación por servicios prestados.

De los factores d) y e), se toma una 12ava parte.

PARÁGRAFO: Mientras se aplique el régimen legal de los trabajadores oficiales, los factores de liquidación para las vacaciones y prima de vacaciones serán los que se relacionan en la presente cláusula.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, los factores de liquidación serán los establecidos en la respectiva normatividad, incluyendo la bonificación por servicios prestados.

Cláusula 30^a. Bonificación especial de recreación.

Los trabajadores de la empresa que adquieran el derecho a vacaciones e inicien el disfrute de las mismas dentro del año civil de su causación, tienen derecho al reconocimiento y pago de una bonificación especial de recreación en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de causarlas.

La presente bonificación no se aplicará para los casos en que las vacaciones y prima de vacaciones se compensen en dinero.

En todo caso, la bonificación especial de recreación no constituye salario para ningún efecto legal.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 31^a. Fondo de bienestar social y cultural.

En la empresa existirá un fondo de bienestar social y cultural, que será constituido por los dineros provenientes de los siguientes conceptos:

- a) Las sumas que en cada vigencia fiscal se apropien en el presupuesto de la empresa para las actividades social y cultural.
- b) Las utilidades de las distintas actividades sociales que se efectúen en la Empresa para tal fin.
- c) Las donaciones y legados que acepte la empresa para fines de bienestar social y cultural de sus trabajadores.

PARÁGRAFO: Para la ejecución de programas culturales, de bienestar, de integración y de intervención social, el Gerente General de la Empresa será el encargado de promover y facilitar el trabajo de un Comité de Acción Social y Pastoral, orientado a desarrollar tales programas para los trabajadores y sus familias, utilizando los recursos de que trata la presente cláusula.

Cláusula 32^a. Prima de navidad.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a una prima de navidad equivalente a un (1) mes del sueldo devengado en el mes de noviembre de cada año y será pagada en la primera quincena del mes de diciembre tomando como base los factores señalados en la cláusula 33^a de este pacto.

Cuando el trabajador devenga un salario variable, la base para la liquidación de la prima de navidad será el promedio de los salarios devengados en los once (11) primeros meses del año, o de todo el tiempo, si éste fuere menor.

Parágrafo Primero. Cuando el trabajador no haya servido el año completo, tiene derecho al reconocimiento de la prima de navidad, a razón de una (1) doceava parte por cada mes completo de servicio, y con base en el último salario devengado o el salario promedio, según sea el caso.

Parágrafo Segundo: Cuando se haga aplicable la normatividad del sector privado, quince (15) días de esta prima serán imputables a quince (15) días de la prima de servicios correspondiente al segundo semestre, pagadera en el mes de diciembre.

Cláusula 33^a. Factores de salario para liquidar prima de navidad.

Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a que se refiere la cláusula 7^a del presente pacto.
- c) Los auxilios de alimentación y de transporte.
- d) La prima de servicios y la de vacaciones.
- e) La bonificación por servicios prestados.

De los factores d) y e), se toma una 12ava parte.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 34^a. Auxilios por enfermedad

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores ocasionada por enfermedad, los trabajadores de la empresa tienen derecho a que la respectiva entidad les pague el sueldo o salario completo hasta por ciento ochenta (180) días.

La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio.

Cláusula 35^a. Cesantías

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho al reconocimiento y pago del auxilio de cesantía por el tiempo servido en la entidad, equivalente a (1) un mes de la última asignación devengada por cada año de servicio y proporcionalmente por las fracciones de año, tomando como base los factores señalados en la cláusula 36^a del presente pacto.

Cuando se aplique el régimen del sector privado, se aplicará lo allí indicado sobre este aspecto.

Cláusula 36^a. Factores de salario para la liquidación de cesantía.

Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía a que tuvieran derecho los trabajadores de la empresa, en la liquidación se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual
- b) Los auxilios de alimentación y transporte
- c) La prima de navidad
- d) La bonificación por servicios prestados
- e) La prima de servicios
- f) Los viáticos que reciban los empleados y los trabajadores en comisión, cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicio.
- g) Los incrementos de remuneración a que se refiere la cláusula 7^a del presente pacto.
- h) La prima de vacaciones

De los factores c), d), e), f) y h), se toma una 12ava parte.

Parágrafo Primero: Acuerdan las partes que las cesantías de los trabajadores se continúen manejando a través del Fondo Nacional del Ahorro.

Parágrafo Segundo: Mientras se aplique el régimen legal de los trabajadores oficiales, los factores para la liquidación de cesantías serán los que se relacionan en la presente cláusula.

Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, los factores de liquidación serán los establecidos en la respectiva normatividad, incluyendo:

1. Los auxilios de alimentación y transporte
2. La prima de navidad

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

3. La bonificación por servicios prestados
4. La prima de servicios
5. Los viáticos que reciban los trabajadores cuando estos constituyan salario.
6. La prima de vacaciones

Cláusula 37^a. Anticipo de Cesantía.

A los trabajadores de la empresa se les podrá autorizar el diligenciamiento y trámite para el otorgamiento del anticipo de cesantía por el tiempo de servicio que acrediten en la fecha de la respectiva solicitud, previo el cumplimiento del procedimiento y requisitos legales establecidos para el efecto.

Cuando se aplique el régimen del sector privado, se aplicará lo allí indicado sobre este aspecto.

Cláusula 38^a. Reconocimiento y pago prestaciones sociales.

La Empresa resolverá lo concerniente a las prestaciones sociales con sujeción estricta al orden en que se vayan presentando, sin que en ningún caso puedan concederse prelaciones en su trámite o pago.

Las decisiones respectivas se adoptarán mediante providencias que se notificarán en la forma prevista en el Código Contencioso Administrativo.

Las prestaciones sociales de los trabajadores deberán ser reconocidas y pagadas máximo dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de su retiro.

Cuando se aplique el régimen del sector privado se efectuará conforme con lo establecido en la normatividad legal al respecto.

Cláusula 39^a. De la retención de prestaciones sociales.

La Empresa podrá retener las prestaciones sociales de los trabajadores a su servicio, cuando se hallen sindicados de delitos contra los bienes del Estado previstos en el Código Penal, hasta cuando se produzca auto de cesación de todo procedimiento o sentencia absolutoria.

En caso de condena, del valor de las prestaciones sociales retenidas, se tomará la suma necesaria para indemnizar al Estado por los daños y perjuicios causados.

Cuando se aplique el régimen del sector privado se efectuará conforme con lo establecido en la normatividad legal al respecto.

Cláusula 40^a. Inembargabilidad de las prestaciones sociales

Las prestaciones sociales consagradas en el presente pacto, no son embargables judicialmente, salvo en los casos de juicios de alimentos, conforme a las disposiciones vigentes sobre la materia y de obligaciones con el Ramo de Defensa Nacional, en los que el monto del embargo no podrá exceder del cincuenta por ciento (50%) de aquéllas.

Cláusula 41^a. Deduciones y retenciones.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

No se podrá deducir suma alguna de los sueldos a los trabajadores sin mandamiento judicial, o sin orden escrita del trabajador, salvo en los casos de cuotas de previsión social, de obligaciones a favor de organismos del Ramo de Defensa, de cooperativas o de sanciones disciplinarias conforme a los reglamentos.

No se podrá cumplir la deducción ordenada por el trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o convencional.

Cuando se aplique el régimen del sector privado se efectuará conforme con lo establecido en la normatividad legal al respecto.

Cláusula 42^a.- Bonificación por servicios prestados.

Cada vez que un trabajador cumpla un (1) año continuo de prestar sus servicios a la Empresa, tienen derecho al reconocimiento de una bonificación por servicios prestados, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual devengada al momento de cumplir el año de labores.

Acuerdan las partes que la bonificación por servicios prestados no sea factor constitutivo de salario para ningún efecto legal.

Cláusula 43^a. Reconocimiento monetario por antigüedad.

- a) La empresa otorgará por una sola vez y a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo, a los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios continuos, un reconocimiento monetario especial equivalente al veinte por ciento (20%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- b) La empresa otorgará por una sola vez y a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo, a los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios continuos, un reconocimiento monetario especial equivalente al cuarenta por ciento (40%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- c) La empresa otorgará por una sola vez y a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo, a los trabajadores que cumplan quince (15) años de servicios continuos, un reconocimiento monetario especial equivalente al sesenta por ciento (60%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- d) La empresa otorgará por una sola vez y a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo, a los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicios continuos, un reconocimiento monetario especial equivalente al ochenta por ciento (80%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- e) La empresa otorgará por una sola vez y a partir de la vigencia del presente Pacto Colectivo, a los trabajadores que cumplan veinticinco (25) años de servicios continuos, un reconocimiento monetario especial equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo Primero: Solo tendrán derecho al reconocimiento de que trata la presente cláusula, los trabajadores que cumplan los años de antigüedad que generan el pago del mismo dentro

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

de la vigencia del Pacto y en consecuencia, no podrán exigir diferencia alguna aquellos trabajadores que ya recibieron pago por este concepto en el pasado al cumplir los años de servicio a que se refiere la escala respectiva

Parágrafo Segundo: El reconocimiento económico de que trata la presente cláusula no constituye salario para ningún efecto legal.

Cláusula 44^a. Indemnización por Marcha

La empresa reconocerá en los casos de terminación unilateral del Contrato de Trabajo sin justa causa por parte de la Empresa o por renuncia voluntaria por parte del trabajador, después de cinco (5) años de servicio continuos a la empresa, los siguientes valores:

- a) Noventa y tres (93) días de salario básico para cinco (5) años de servicio continuo.
- b) Ciento tres (103) días de salario básico para seis (6) años de servicio continuo.
- c) Ciento trece (113) días de salario básico para siete (7) años de servicio continuo.
- d) Ciento veinte tres (123) días de salario básico para ocho (8) años de servicio continuo.
- e) Ciento treinta (130) días de salario básico para nueve (9) años de servicio continuo.
- f) Ciento treinta y cinco (135) días de salario básico para diez (10) años de servicio continuo.
- g) Ciento cuarenta (140) días de salario básico para once (11) años de servicio continuo.
- h) Ciento cuarenta y cinco (145) días de salario básico para doce (12) años de servicio continuo.
- i) Ciento cincuenta (150) días de salario básico para trece (13) años de servicio continuo.
- j) Ciento cincuenta y cinco (155) días de salario básico para catorce (14) años de servicio continuo.
- k) Ciento sesenta (160) días de salario básico para quince (15) años de servicio continuo.
- l) Ciento sesenta y cinco (165) días de salario básico para diez y seis (16) años de servicio continuo.
- m) Ciento setenta (170) días de salario básico para diez y siete (17) años de servicio continuo.
- n) Ciento setenta y cinco (175) días de salario básico para diez y ocho (18) años de servicio continuo.
- o) Ciento ochenta (180) días de salario básico para diez y nueve (19) años o más de servicio continuo.
- p) Ciento noventa (190) días de salario básico para veinte (20) años o más de servicio continuo.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Estos valores son imputables a la suma que se pague al trabajador por concepto de indemnización por terminación del contrato, de tal suerte que si éste fuere mayor se pagará la diferencia. Este mismo concepto se aplicará cuando a la empresa le sea aplicable el régimen legal privado.

A partir de la vigencia del presente Pacto, el vencimiento del plazo presuntivo aplicable para los trabajadores oficiales de la empresa, será el que establece la Ley y en su defecto el que establezca el respectivo contrato de trabajo.

Cláusula 45^a. Manejo de vacantes.

La empresa dará prelación a sus empleados para ocupar las vacantes que se presenten, siempre que en cada caso el trabajador reúna las condiciones de buena conducta, competencias e idoneidad requeridas para el cargo. Cuando se llene una vacante, el trabajador promovido tendrá un período de dos (2) meses para demostrar su idoneidad y competencia en las nuevas funciones, tiempo durante el cual continuará recibiendo el salario anterior a su ascenso. Si es ratificado, al finalizar tal periodo recibirá el salario correspondiente a su nuevo cargo. Si no llena las condiciones requeridas regresarán a su cargo anterior.

Si en el personal al servicio de la empresa no existiere un empleado apto para al cargo, la vacante se llenará con personal nuevo, después de realizar el proceso de selección correspondiente.

Para llenar las vacantes con personal de la empresa, debe hacerse un concurso con aquellos trabajadores que reúnan los requisitos y que previamente se hayan inscrito.

Serán factores a tenerse en cuenta para la selección las evaluaciones de desempeño, las competencias que se tengan para el nuevo cargo, la conducta desplegada por los candidatos y su rendimiento en el trabajo.

Cláusula 46^a. Apoyo educativo.

A partir de la vigencia de este Pacto Colectivo la empresa destinará anualmente y durante su vigencia un monto equivalente a sesenta (60) salarios mínimos legales mensuales vigentes, con el fin de apoyar económicamente a los trabajadores oficiales que cursen estudios ó a quienes tengan hijos cursando estudios en los niveles de preescolar, primarios, secundarios, técnicos o Universitarios, los salarios mínimos serán distribuidos así: un sesenta (60 %) para los hijos de los trabajadores y un cuarenta por ciento (40%) para los trabajadores oficiales, previa presentación de la solicitud.

A este apoyo solo tendrán derecho los hijos de los trabajadores oficiales que tengan menos de veinticinco (25) años de edad.

La distribución de este apoyo se hará de conformidad a la reglamentación que para tal efecto establezca la empresa.

Parágrafo primero: El trabajador que este cursando estudios y a su vez tenga hijos también estudiando en los niveles mencionados, deberá escoger el auxilio que más se ajuste a sus necesidades, teniendo en cuenta que estos son excluyentes.

Parágrafo segundo: La empresa coordinará el desarrollo permanente de un programa de capacitación en idiomas preferiblemente en inglés, con el objeto de lograr mayor eficiencia profesional y calidad en el servicio que se ofrece a los huéspedes y clientes en general, y

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

facilitará el pago de estas capacitaciones por parte de los trabajadores, mediante descuentos por nómina. Igualmente, la empresa auspiciará el envío de trabajadores seleccionándolos entre los más aptos por sus capacidades profesionales e intelectuales, por sus virtudes morales y éticas y por su compromiso con la entidad, para adelantar cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional dentro o fuera del país.

Parágrafo tercero: Cualquier suma de dinero que la empresa destine al trabajador para el cumplimiento de los programas culturales y educativos enunciados en esta cláusula no constituye salario.

Cláusula 47^a. Permisos que la Empresa debe otorgar

La empresa deberá conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para atender las siguientes situaciones:

- A. Para el ejercicio del sufragio;
- B. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- C. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- D. Para asistir a las exequias de compañeros de trabajo, siempre que se avise con la debida oportunidad a la empresa o a su representante y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique su normal operación.
- E. La licencia por luto
- F. La concurrencia al servicio médico correspondiente

PARAGRAFO PRIMERO: Se entenderá como grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. En todo caso, el trabajador estará obligado a demostrar la causa aducida como de grave calamidad doméstica.

PARAGRAFO SEGUNDO: El permiso por luto se otorgará conforme a lo establecido para el efecto y según el caso, por la ley 1280 de 2009 o la ley 1635 de 2013, o norma que las modifique, derogue o complemente.

PARÁGRAFO TERCERO: Los permisos de que trata la presente cláusula y los demás previstos en el presente pacto colectivo, serán imputables al tiempo que por los mismos conceptos deba reconocer la Empresa de conformidad con lo preceptuado en la ley.

Cuando se aplique el régimen del sector privado se efectuará conforme con lo establecido en la normatividad legal al respecto.

Cláusula 48^a. Ayuda funeraria por fallecimiento de familiares de los trabajadores.

En caso de fallecimiento de alguna de las personas relacionadas a continuación la empresa pagará una ayuda funeraria equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, previa comprobación de la dependencia económica de con relación al trabajador:

- a) Esposo o esposa legítimos
- b) Compañero o compañera permanente, previamente inscritos como beneficiarios
- c) Hijos

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

- d) Los padres
- e) Hermanos plenos

Acuerdan las partes que la ayuda funeraria de que trata la presente cláusula no constituye salario para ningún efecto legal.

El seguro exequial que beneficia al trabajador y cubre a sus familiares sustituye este auxilio de suerte que la empresa solo está obligada a reconocer la diferencia, si la hubiere, entre lo que reconoce el seguro y lo establecido en la ley.

Cláusula 49^a. Préstamo por muerte.

La empresa otorgará al trabajador oficial que lo solicite, en caso de la muerte de los padres, esposa o compañera permanente e hijos legalmente reconocidos, un préstamo sin intereses equivalente a un (1) mes de salario básico que perciba, el cual amortizará en un plazo de seis (6) meses, o de uno y medio (1.5) salarios para amortizar en un plazo de nueve (9) meses, previo estudio de la capacidad de endeudamiento del trabajador.

El trabajador autorizará a la empresa hacer estos descuentos de sus salarios y/o de sus prestaciones sociales.

Cláusula 50^a. Seguro por muerte.

En caso de muerte de un trabajador de la empresa en servicio, sus beneficiarios en el orden establecido en la cláusula 48 del presente pacto, tienen derecho a que por la respectiva empresa se les pague una compensación, por una sola vez, equivalente a doce (12) meses de la última asignación devengada por el causante, tomando como base los factores salariales señalados en la cláusula siguiente de este pacto; si la muerte ocurriere por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la compensación será de veinticuatro (24) meses del último salario devengado.

El seguro por muerte de que trata la presente cláusula no constituye salario para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO: La suma correspondiente al seguro de que trata la presente cláusula será imputable al valor que le corresponda pagar a la Seguridad Social cuando ella sea la que deba asumir tal riesgo.

Cuando se aplique el régimen del sector privado se efectuará conforme con lo establecido en la normatividad legal al respecto.

Cláusula 51^a. Factores de salario para liquidar el seguro por muerte

Para determinar el valor del seguro por muerte se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración a que se refiere la cláusula 7ma. del presente pacto.
- c) Los auxilios de alimentación y de transporte.
- d) La prima de servicios.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

- e) La bonificación por servicios prestados.
- f) La prima de vacaciones.

Parágrafo Primero: En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa en servicio, el seguro por muerte a que se refiere la cláusula 50 de este pacto y las demás prestaciones sociales, se pagarán a sus beneficiarios en el orden que determine la ley.

Parágrafo Segundo: Si se presentare controversia entre los reclamantes de la prestación por causa de muerte, el pago de la cuota en litigio se suspenderá hasta tanto se decida judicialmente a qué persona o personas corresponde el valor de dicha cuota.

Cláusula 52^a. Auxilio de gastos de sepelio.

A partir de la vigencia del presente pacto, primero (1) de enero de 2025 la empresa aplicará el seguro exequial que tiene adoptado desde el año 2023 y que se presta actualmente por conducto de la Empresa Coorserpark, en el cual la Sociedad Hotelera Tequendama asume el ciento por ciento (100%) de las cuotas mensuales. El plan exequial cubre tanto al trabajador como a los familiares previstos en el plan.

Este seguro exequial sustituye el beneficio de gastos de sepelio previsto en el art. 60 del decreto 2701/88 de suerte que la empresa solo está obligada a reconocer la diferencia, si la hubiere, entre lo que reconoce el seguro y lo establecido en la ley.

Cláusula 53^a. Permiso remunerado por matrimonio.

La empresa concederá a los trabajadores que vayan a contraer matrimonio, tres (3) días de permiso remunerado. El empleado deberá presentar como constancia el respectivo registro civil de matrimonio, en el Departamento de Desarrollo Humano.

Cláusula 54^a. Apoyo económico y permiso por nacimiento de hijos.

La empresa reconocerá al trabajador, por el nacimiento de cada hijo, una suma equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual vigente, previa comprobación por medio del registro civil de nacimiento. Este apoyo se pagará por una sola vez y no constituye salario para ningún efecto legal. En el caso que los dos cónyuges trabajen en la empresa, solo se reconocerá esta bonificación a uno de ellos.

Asimismo, por el nacimiento de cada hijo, la Empresa otorgará la licencia remunerada de paternidad de conformidad con lo establecido en la ley 755 del 2002 o normas que la modifiquen, aclaren o complementen.

Cláusula 55^a. Permiso por día de cumpleaños.

La empresa concederá un (1) día de permiso remunerado por el cumpleaños del trabajador oficial, del cual deberá hacer uso el mismo día o dentro del mes inmediatamente siguiente, previa coordinación con su jefe inmediato.

El no disfrute del día de permiso por cumpleaños dentro del plazo acá establecido, no dará lugar a su acumulación, ni a su compensación.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 56^a. Permisos de fin de año.

La empresa concederá a sus trabajadores permiso remunerado en la temporada de fin de año, que podrán ser disfrutados en uno de los siguientes turnos:

- Primer Turno: Tres (3) días hábiles para la festividad de la Inmaculada Concepción de María.
- Segundo Turno: Tres (3) días hábiles para la celebración de Navidad.
- Tercer Turno: Tres (3) días hábiles para la celebración de Año Nuevo 31.
- Cuarto Turno: Tres (3) días hábiles para la celebración de la festividad de los Reyes Magos.
- Quinto Turno: Tres (3) días hábiles a los empleados que laboran en las unidades estratégicas de negocio cuya alta temporada se encuentra entre el mes de diciembre y enero siguiente. Tal permiso deberá ser programado y no debe ser posterior a la segunda quincena de febrero.

PARAGRAFO PRIMERO: Uno de los tres (3) días hábiles de permiso remunerado en cada uno de los turnos de que trata la presente cláusula, deberá ser destinado por los trabajadores para compartir con su familia, correspondiente al segundo semestre de cada año, conforme lo dispone el artículo 3º -parágrafo- de la ley 1857 de 2017 o la norma que la modifique, derogue o complemente, con la obligación por parte del Trabajador de que su utilización será para tal fin.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los anteriores turnos, serán asignados por los respectivos Jefes de Áreas, Departamentos y Oficinas, y solamente podrán ser disfrutados en las fechas determinadas para cada turno, sin que en ningún caso sean acumulables, ni compensables, ni transferibles.

PARAGRAFO TERCERO: No tendrán derecho a disfrutar del permiso remunerado en los turnos enunciados, los trabajadores que hagan uso de vacaciones durante el mes de diciembre y la primera quincena del mes de enero.

Tampoco tendrán derecho a disfrutar del permiso remunerado los trabajadores que hayan laborado menos de 60 días calendario.

Estos trabajadores deberán acordar con La Empresa la utilización de un día dentro de los turnos de que trata esta cláusula, para la finalidad prevista en el artículo 3º -parágrafo- de la ley 1857 de 2017.

Cláusula 57^a. Licencias.

A los trabajadores de la Empresa se les podrán conceder licencias renunciables y sin derecho a remuneración hasta por dos (2) meses al año, prorrogables hasta por un (1) mes más.

La prórroga no se computará para la liquidación del tiempo de servicio.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cuando se aplique el régimen del sector privado, esta situación será regulada por dicha norma.

Cláusula 58^a. Régimen Disciplinario.

El Régimen Disciplinario aplicable a los trabajadores de la Empresa, será el contemplado en el Código Único Disciplinario (Ley 734 del 2002) y por las normas legales que sobre la materia se llegaren a promulgar durante la vigencia del presente Pacto.

Parágrafo: Cuando sea aplicable el régimen del sector privado, el régimen disciplinario para los trabajadores de la Empresa será el contenido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno del Trabajo.

Cláusula 59^a. Incentivos por productividad.

Dependiendo de los resultados económicos obtenidos frente a los presupuestos fijados o del cumplimiento de la meta anual por utilidad, la Empresa podrá a su liberalidad, otorgar incentivos por productividad a sus trabajadores. Estos incentivos, en caso de generarse, se pagarán en dinero o en bonos.

Para el otorgamiento de estos incentivos, la Empresa establecerá los criterios, cuantía y la reglamentación correspondiente mediante disposición interna.

El pago de estos incentivos no constituirá factor salarial para ningún efecto legal, en razón a que para su configuración intervienen factores ajenos a la actividad personal del trabajador.

Cláusula 60^a. Medicina Prepagada.

A partir del primero de enero de 2025 ofrece a los trabajadores a quienes se aplica el presente pacto colectivo, la posibilidad de afiliarse a un Plan de Medicina Prepagada suscrito con la entidad prestadora de salud denominada MEDIPLUS siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por esta entidad prestadora de salud que se reserva la potestad de incluir o no al trabajador, conforme a lo establecido en los procesos de vinculación y a los resultados de examen de valoración que se realice a cada trabajador. El costo económico del plan es 100% a cargo de la Empresa.

Este beneficio es imputable a cualquier otro beneficio de medicina que llegare a consagrarse en normas legales o acuerdos colectivos.

Cláusula 61^a. Jornada de trabajo.

Los trabajadores deben prestar sus servicios dentro de la jornada establecida por la Empresa para la respectiva actividad.

Cláusula 62^a.-Publicación del Pacto.

La empresa mandará imprimir este Pacto, para entregar un (1) ejemplar a cada uno de los trabajadores que se adhieran a éste.

Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026

Cláusula 63^a. Revisión del Pacto y prórroga.

Cuando ocurriere algún caso de fuerza mayor o de crisis económica, entendiéndose por esto graves alteraciones de la economía nacional o de la empresa, las partes acuerdan revisar el presente Pacto a petición de la Sociedad.

Así mismo, si existe un mejoramiento en las operaciones de la empresa que la lleven a obtener utilidades normales de una Empresa Hotelera, se revisará de común acuerdo entre las partes con miras a reconsiderar los beneficios aquí acordados.

De la misma forma se acuerda que las partes podrán prorrogar el pacto colectivo **EN CUALQUIER TIEMPO** antes y después de su vencimiento, sin que haya lugar a la denuncia del mismo. La prorroga podrá conllevar cambios en la vigencia, cifras y cuantías del pacto.

Parágrafo: La empresa o los trabajadores podrán solicitar la revisión del pacto en la eventualidad de que la sociedad sufra un cambio de normatividad legal aplicable de régimen estatal a régimen privado.

Cláusula 64^a.- Aplicación y efectos del Pacto

Teniendo en cuenta que de conformidad a lo ordenado en el Artículo 481 del C.S.T., los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas", pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellos, el presente Pacto Colectivo cobija únicamente a los trabajadores no sindicalizados que lo suscriban.

El presente Pacto Colectivo, recoge todas las normas y beneficios vigentes, por consiguiente, lo que no aparezca en él no tiene aplicación alguna, por lo que este documento constituye el único estatuto colectivo aplicable y regirá las relaciones entre la Sociedad Hotelera Tequendama S.A. y los trabajadores que lo suscriban, durante la vigencia del mismo.

Cláusula 65^a. Incumplimiento del Pacto.

En razón del carácter extralegal de los beneficios consagrados en el presente Pacto Colectivo de Trabajo, las partes acuerdan que si por algún motivo a uno o más de los trabajadores que hubieren suscrito el presente Pacto o se adhiera a él posteriormente, dejaran de tener la calidad de adherentes requerida por el Artículo 481 del C.S.T. solo se podrán beneficiar de un solo convenio colectivo, sin embargo la firma del presente Pacto tanto por el empleador como por los trabajadores los compromete durante su vigencia, pues se hizo sobre la base de la condición legal arriba mencionada e inspirada en la buena fe.

Cláusula 66^a. Aplicación Única.

Este Pacto Colectivo por ser el único aplicable al trabajador que lo suscribe, sustituye o deroga cualquier otro acuerdo Colectivo anterior o acuerdo individual o de otra naturaleza sobre las condiciones de trabajo en él previstas.

En constancia, el presente Pacto Colectivo de Trabajo se depositará oportunamente en las dependencias del Ministerio del trabajo, en cumplimiento de la ley, dándose así término a las

**Sociedad Hotelera Tequendama S.A.
PACTO COLECTIVO
2025-2026**

negociaciones adelantadas por las partes, en Bogotá, D.C., a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de 2024.

POR PARTE DE LA EMPRESA

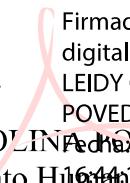


CHRISTIAN HENRIQUE GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Secretario General
Gerente General Apoderado
C.C.



JUAN SEBASTIÁN GAVIRIA M.
Vicepresidente de Innovación,
Desarrollo Y Emprendimiento
C.C.

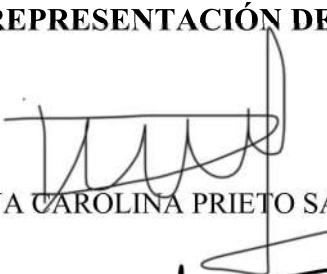
LEIDY
CAROLINA
POVEDA
LEIDY CAROLINA POVEDA LARA
LARA
Director Talento Humano
C.C.

 Firmado
digitalmente por
LEIDY CAROLINA
POVEDA LARA
Fecha: 2024.12.27 16:29:11
-05'00'

ANDREA PAOLA
MALAGON
CANO
 Firmado digitalmente por
ANDREA PAOLA MALAGON
CANO
Fecha: 2024.12.27 16:29:11
-05'00'

ANDREA PAOLA MALAGON CANO
Jefe De Planeación
C.C.

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:


DIANA CAROLINA PRIETO SALAZAR
C.C.



JULIO CESAR REINA FORERO
C.C.


ANDRES FELIPE CASTILLO SARMIENTO
C.C. 80.213.371

Diana Milena Campos Parra
DIANA MILENA CAMPOS PARRA
C.C. 1.020.763.038